

Élida Ilidia Maria Moniz Vaz

# **SITUAÇÃO DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO NA SOCIEDADE CABO-VERDIANA DE CERVEJA E REFRIGERANTES**

## **ESTUDO DE CASO**

**Universidade Jean Piaget de Cabo Verde**

Campus Universitário da Cidade da Praia  
Caixa Postal 775, Palmarejo Grande  
Cidade da Praia, Santiago  
Cabo Verde

13.8.10



Élida Ilidia Maria Moniz Vaz

# **SITUAÇÃO DA HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO NA SOCIEDADE CABO- VERDIANA DE CERVEJA E REFRIGERANTES**

**ESTUDO DE CASO**

**Universidade Jean Piaget de Cabo Verde**

Campus Universitário da Cidade da Praia  
Caixa Postal 775, Palmarejo Grande  
Cidade da Praia, Santiago  
Cabo Verde

13.8.10

Élida Ilidia Maria Moniz Vaz, autora da monografia intitulada *situação da Higiene, saúde e Segurança no trabalho na sociedade cabo-verdiana de cerveja e refrigerantes: estudo de caso*, declaro que, salvo fontes devidamente citadas e referidas, o presente documento é fruto do meu trabalho pessoal, individual e original.

Cidade da Praia, 26 de Outubro de 2009

---

/Élida Ilidia Maria Moniz Vaz/

Memória Monográfica apresentada à  
Universidade Jean Piaget de Cabo Verde  
como parte dos requisitos para a obtenção do  
grau de Licenciatura em Psicologia

*Cada empresa é uma realidade única; e ela deve  
Se tornar no melhor lugar para se trabalhar.*

*(Autor desconhecido)*

## Sumário

Esta pesquisa relaciona-se com a temática Higiene e Segurança no Trabalho (HST). Por meio de questionário com os funcionários da sociedade Cabo-verdiana de Cerveja e Refrigerantes (CERIS) e entrevista com o Técnico de Recursos Humanos (TRH) da referida empresa, procuramos saber em que medida a existência das condições HST poderá afectar a motivação do trabalhador e consequentemente conduzir a uma maior ou menor produtividade e desempenho no trabalho da CERIS.

Para análise dos dados utilizamos tanto a metodologia quantitativa como qualitativa, pois recorreremos ao inquérito por meio de questionário e entrevista.

Como resultado do estudo de caso, chegamos a conclusão de que as condições de HST oferecido pela empresa não é um factor que exerce muita influência e/ou motivação para a execução do trabalho, ou seja, as condições físicas do trabalho (iluminação, ruído, vibrações, entre outros), o reconhecimento profissional, o ambiente de trabalho, são consideradas pelos inquiridos como sendo factores que não contribuem para a motivação na execução das tarefas.

**Palavras – chave:** Higiene no trabalho; Segurança no trabalho; Motivação.

## Agradecimentos

Ao longo do período da realização da memória e na respectiva preparação e redacção deste documento, tive a oportunidade de contar com o apoio de diversas pessoas que directa e indirectamente, contribuíram para a obtenção do presente trabalho.

Agradeço à Deus por me ter dado a força de vontade e determinação.

Não posso deixar de manifestar o meu apreço pelo imenso apoio e sacrifício dos meus pais e dos meus queridos irmãos.

Estou especialmente grata a minha orientadora Dr.<sup>a</sup> Jesuina Caixeirinho, que carinhosamente me deu apoio e atenção indispensáveis à concretização deste trabalho.

Desejo agradecer a todos aqueles que, com o seu saber, a sua colaboração, dispuseram do seu precioso tempo para debater comigo orientações e práticas da HSST, em particular a Dr.<sup>a</sup> Maria da Luz e ao Eng.<sup>o</sup> Silvano Barros.

A todos os professores que fizeram parte do meu percurso académico um agradecimento muito especial.

**Aos meus Pais, arquitectos da pessoa que hoje sou.**



## CHAVE DE SIGLA

HST	Higiene e Segurança no Trabalho
CERIS	Sociedade Cabo-verdiana de Cerveja e Refrigerantes
HT	Higiene no Trabalho
ST	Segurança no Trabalho
PCHSST	Programa de Controlo de Higiene, saúde e segurança no trabalho
HS	Higiene e Segurança
TRH	Técnico de Recursos Humanos
HSST	Higiene, saúde e segurança no trabalho
VS	Versus

## Conteúdo

<b>Introdução</b>	15
<b>1 Enquadramento</b>	16
<b>2 Objectivos do trabalho</b>	16
2.1 Objectivo Geral	16
2.2 Objectivos Específicos	17
<b>3 Hipótese</b>	17
<b>4 Delimitações e justificativa do trabalho</b>	18
4.1 Delimitações do Trabalho	18
4.2 Justificativa da escolha do tema	18
<b>5 Estrutura do trabalho</b>	19
<b>Capítulo 1 – Perspectiva teórica sobre a abordagem histórica e evolução das condições de trabalho</b>	20
<b>1 Enquadramento</b>	20
<b>2 Abordagem histórica e evolução das condições de trabalho</b>	21
2.1 Importância da Revolução Industrial na evolução das condições de trabalho	21
<b>3 O homem e o trabalho</b>	25
3.1 Conceito de trabalho	25
<b>Capítulo 2 – Enquadramento Teórico da Higiene e Segurança no Trabalho</b>	32
<b>1 Higiene no trabalho nas organizações</b>	32
1.1 Conceito de Higiene no Trabalho	33
1.2 Objectivos da Higiene no Trabalho	33
1.3 Riscos no ambiente de trabalho	34
1.4 Condições de Trabalho	39
<b>2 Segurança no Trabalho nas Organizações</b>	41
2.1 Conceito de Segurança no Trabalho	41
2.2 Função da Segurança no Trabalho	42
2.3 Plano de Segurança no Trabalho	42
2.4 Cultura de segurança na organização	43
2.5 Sinalização de segurança	45
2.6 Acidentes no trabalho	46
2.7 Prevenção de acidentes	46
<b>3 Importância das teorias da motivação para o sucesso das organizações</b>	47
3.1 Conceito da motivação	47
3.2 Perspectiva de McGregor	48
3.3 Perspectiva de Maslow	49
3.4 Perspectiva de Herzberg	50
<b>Capítulo 3 – Fundamentação metodológica</b>	52
<b>4 Caracterização da instituição</b>	52
4.1 Organograma da CERIS	53
<b>5 Caracterização da amostra</b>	53
5.1 Caracterização sócio – demográfica	53
<b>6 Metodologia</b>	56
<b>7 Variáveis</b>	57
7.1 Variável independente	57
7.2 Variável dependente	57

<b>8</b>	<b>Procedimento</b> .....	57
<b>Capítulo 4 – Situação da Higiene e Segurança no Trabalho: o caso da CERIS</b> .....		60
<b>9</b>	<b>Análise e discussão dos resultados</b> .....	60
9.1	Modelo de análise .....	60
9.2	<b>Análise dos resultados obtidos no questionário</b> .....	63
9.3	Análise da entrevista.....	82
<b>10</b>	<b>Programa de controlo HSST</b> .....	84
Conclusão e Sugestões .....		86
<b>Bibliografia</b> .....		93
<b>11</b>	<b>Anexos</b> .....	97
11.1	Anexo 1 – Questionário aplicado aos funcionários .....	97
11.2	Anexo 2 – Guião de entrevista .....	103
11.3	Anexo 3 – Termo de consentimento informado .....	106
11.4	Anexo 4 – PCHSST .....	108

## Quadros

<b>Quadro 1 – Indicadores das cores na sinalização de segurança, extraído de Freitas (s.d:146) .....</b>	<b>46</b>
<b>Quadro 2 – Modelo de análise 1 .....</b>	<b>61</b>
<b>Quadro 3 – Modelo de análise 2 .....</b>	<b>61</b>
<b>Quadro 4 – Modelo de análise 3 .....</b>	<b>62</b>
<b>Quadro 5 – Modelo de análise 4 .....</b>	<b>62</b>
<b>Quadro 6 – Tempo de serviço na empresa VS Iluminação .....</b>	<b>63</b>
<b>Quadro 7 – Tempo de serviço na empresa VS Ruído .....</b>	<b>64</b>
<b>Quadro 8 – Tempo de serviço na empresa VS Vibrações .....</b>	<b>64</b>
<b>Quadro 9 – Como faz para evitar os riscos .....</b>	<b>67</b>
<b>Quadro 10 – Habilitações literárias <i>versus</i> cumprimentos das normas .....</b>	<b>69</b>
<b>Quadro 11 – Regras e procedimentos .....</b>	<b>70</b>
<b>Quadro 12 – Categoria profissional <i>versus</i> responsabilidades em termos de segura .....</b>	<b>71</b>

## Figuras

<b>Figura 1 – Organograma da CERIS .....</b>	<b>53</b>
--	-----------

## Gráficos

<b>Gráfico 1 – Sexo dos inquiridos</b> .....	54
<b>Gráfico 2 – Faixa etária dos inquiridos</b> .....	55
<b>Gráfico 3 – Estado Civil</b> .....	55
<b>Gráfico 4 – Habilitações Literárias</b> .....	56
<b>Gráfico 5 – Tipos de riscos</b> .....	66
<b>Gráfico 6 – Existência de regulamento</b> .....	68
<b>Gráfico 7 – Cumprimento das normas</b> .....	68
<b>Gráfico 8 – Equipamento de protecção individual</b> .....	72
<b>Gráfico 9 – Opinião sobre Higiene e Segurança</b> .....	72
<b>Gráfico 10 – Existência de sinalização de segurança</b> .....	73
<b>Gráfico 11 – Sensibilizam os trabalhadores a utilizar equipamentos de trabalho</b> .....	74
<b>Gráfico 12 – Fornecimento de equipamentos de protecção individual</b> .....	75
<b>Gráfico 13 – Assegurar um ambiente de trabalho seguro</b> .....	76
<b>Gráfico 14 – Raramente proporciona informação e formação sobre HST</b> .....	76
<b>Gráfico 15 – Condições físicas do trabalho</b> .....	77
<b>Gráfico 16 – O ambiente de trabalho</b> .....	78
<b>Gráfico 17 – Existência de condições de HS</b> .....	79
<b>Gráfico 18 – Reconhecimento profissional</b> .....	80
<b>Gráfico 19 – Tarefas que executa diariamente</b> .....	81

## **Introdução**

---

Os sentimentos da necessidade de HST, sempre existiram em todos os homens, independentemente da sua origem, cultura ou religião. Portanto, na escala das necessidades humanas, a questão da HS sempre ocuparam um lugar de destaque. Nota-se que toda a actividade laboral esta condicionada pelo estado de HS dos colaboradores, contribuindo, portanto, para o aumento da produtividade.

São crescentes as descobertas e inovações, permitindo cada vez mais a divulgação de informações sobre a questão da HST, e consequentemente uma futura prevenção de acidentes e doenças no trabalho, que são factores decisivos para que a qualidade de vida no ambiente de trabalho seja valorizado.

Hoje em dia a filosofia da actuação da HST debruça-se essencialmente na eliminação dos factores de riscos com o principal objectivo de prevenção. A prevenção de riscos profissionais tem evoluído ao longo dos tempos, tendo em vista, que inicialmente procurava que logo após um acidente, o mesmo não voltasse a acontecer, nomeadamente através de medidas técnicas, chegando mais tarde ao problema da concepção dos equipamentos, da organização do trabalho e da informação e formação de todos os que directamente interferissem nos circuitos produtivos.

A Revolução Industrial também teve o seu papel no desenvolvimento e consciencialização da importância da HST no seio laboral, pois ela causou profundas alterações, particularmente no mundo de trabalho; e quando se fala de transformação neste contexto, refere-se sobretudo ao nível do meio ambiente, da saúde e bem-estar dos colaboradores e da melhoria de condições de trabalho.

Considerando sua grande responsabilidade, é fundamental que a empresa se desenvolva um trabalho educativo, com a promoção de iniciativas que permitam a redução de problemas.

## 1 Enquadramento

Este trabalho enquadra-se nas exigências curriculares da Universidade Jean Piaget de Cabo Verde para obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia, e tem como tema «Situação da Higiene e Segurança no Trabalho, na Sociedade Cabo-verdiana de Cerveja e Refrigerantes: estudo de caso». Diante a esta temática, e como forma de seguir todo o andamento do trabalho, da parte introdutória até a conclusão, desenvolvemos a seguinte pergunta de partida: **em que medida a existência de condições de HST poderá afectar a motivação do trabalhador e consequentemente conduzir a uma maior ou menor produtividade e desempenho no trabalho para os trabalhadores da CERIS?**

Perante a pergunta de partida, compreendemos que para responde-la teríamos de projectar alguns objectivos, os quais, de seguida passamos a expor:

## 2 Objectivos do trabalho

### 2.1 Objectivo Geral

- Saber se os funcionários da CERIS sentem motivados com as condições de trabalho que a empresa oferece;
- Conceber um programa de controlo da HSST.



## 2.2 Objectivos Específicos

- ✓ Saber se os trabalhadores cumprem ou não com as normas e procedimentos da HST que a empresa estabelece;
- ✓ Verificar se as habilitações literárias influenciam, em maior ou menor grau de cumprimento das normas de HST;
- ✓ Verificar se o tempo de serviço influencia no modo como os trabalhadores classifica o seu ambiente de trabalho;
- ✓ Analisar se a categoria profissional influencia nas responsabilidades em termos de segurança;
- ✓ Elaborar algumas sugestões relativamente à questão de HST.

Os objectivos foram elaborados como caminhos a serem percorridos dentro de um contexto, obrigando-nos à elaboração de uma hipótese de trabalho.

## 3 Hipótese

Segundo Richardson *et al.* (1985: 49), a hipótese surge após a formulação do problema, e diante disso o investigador vislumbra prováveis soluções. Ela envolve uma possível verdade, um resultado provável, e indica caminhos ao investigador, orientar o seu trabalho, assinalar rumos à investigação; e é com esse propósito que surge a formulação da nossa hipótese:

- Espera-se que a entidade empregadora (CERIS) e/ou superiores hierárquicos apostam na HST, como forma de aumentar a produtividade;
- Espera-se que os trabalhadores com mais tempo de serviço classificam o ambiente de trabalho (iluminação, ruído e vibrações) de forma diferente relativamente aos que têm menos tempo de serviço;

- Espera-se que habilitações literárias não influenciem no cumprimento das normas de HST;
- Espera-se que os trabalhadores cumpram com as normas de serviço estabelecidas usando diariamente os equipamentos de Higiene e Segurança.

Antes de avançarmos, é importante salientar a motivação para a realização deste trabalho e demonstrar que não pretendemos esgotar o estudo dos efeitos decorrentes da Higiene e Segurança no Trabalho. Por isso mesmo, decidimos delimitá-lo e justifica-lo.

## **4 Delimitações e justificativa do trabalho**

### **4.1 Delimitações do Trabalho**

Este trabalho procura dar a conhecer amplitude da **HST**. Neste sentido, procurámos introduzir, no âmbito do estudo de caso em apreço, delimitações quer sejam de ordem temporal como espacial.

Por um lado, no contexto, delimitando o trabalho no tempo, o estudo abarca o período que vai de Março a Junho de 2009, período que coincide com a realização do estágio curricular, portanto paralelamente a isto estão as vantagens do estágio. E a nível espacial a empresa escolhida para o estudo foi a CERIS, localizada na cidade da Praia.

### **4.2 Justificativa da escolha do tema**

A preferência para a escolha do tema compromete – se pelos seguintes motivos:

- ✓ O tema foi escolhido principalmente pelo gosto em pesquisar uma temática pouco explorado, principalmente numa sociedade que o paradigma está a emergir;
- ✓ Conhecer e dar a conhecer a importância desta temática, tendo em vista que ela constitui ainda um imperativo para a melhoria da qualidade e das condições de vida e do trabalho;

- ✓ Com a conclusão deste estudo, certamente ajudará os gestores das empresas e os futuros investigadores desta área, a ter uma visão mais ampla, sobre a temática que preocupa com todas as ocorrências que interferem em qualquer processo produtivo.

## 5 Estrutura do trabalho

O presente trabalho, para além da parte introdutória, traz quatro capítulos: **o capítulo I** consiste em apresentar a uma perspectiva teórica, sobre a abordagem histórica e evolução das condições de trabalho.

No **capítulo II**, debruçamos sobre o enquadramento teórico da HST, nomeadamente a HT nas organizações, englobando o conceito da mesma, os seus objectivos. Encontra-se ainda o conceito, função, cultura, sinalização de ST. Incidimos ainda no mesmo capítulo sobre a importância das teorias de motivação para o sucesso das organizações.

**O capítulo III**, abordamos a fundamentação metodológica que serviu de base para a elaboração da parte empírica da pesquisa, sendo assim, a caracterização da instituição, da amostra, a metodologia utilizada, o procedimento fazem parte deste capítulo.

**O capítulo IV**, debruça sobre a parte empírica deste trabalho, ou seja, análise e discussão dos resultados (questionário e entrevista) e trás ainda o PCHSST.

Por ultimo a conclusão, seguidamente das sugestões.

## **Capítulo 1 – Perspectiva teórica sobre a abordagem histórica e evolução das condições de trabalho**

---

### **1 Enquadramento**

Desde de sempre as organizações procuraram na sua maioria alcançar os objectivos, de uma forma mais eficiente e eficaz, apostando fortemente em recursos humanos, como uma questão de sobrevivência e de sustentabilidade. E nesta óptica a HST são actividades interligadas que repercutem directamente sobre a continuidade da produção, produtividade, qualidade e sobre o moral dos funcionários, ou seja, a HST constituem uma das principais bases para a prevenção de uma força de trabalho adequada.

Para melhorar compreender esta temática, convém recuarmos um pouco no tempo para poder entender melhor como é que esses aspectos (HS) começaram a ter relevância no dia-a-dia do trabalho humano. É com este propósito que o capítulo que ora se apresenta tem como objectivo dar a conhecer a história e evolução das condições de trabalho, a importância da Revolução Industrial no processo de evolução das condições de trabalho.

## **2 Abordagem histórica e evolução das condições de trabalho**

O conceito de HST não são recentes, pois, tais preocupações remontam aos tempos em que o homem começou a utilizar instrumentos para o trabalho. Sabe-se hoje que o trabalho da pedra que contribuiu de forma acentuada para o desenvolvimento da inteligência humana.

Não faltam referências nas civilizações gregas e romanas, à necessidade de assegurar condições mínimas de trabalho, em particular nas indústrias extractivas. Desde o fabrico de velas de barco, no qual eram utilizadas luvas de protecção das mãos, em folhas de palmas entrelaçadas, para coser duas peças de pele, até aos dedais, este é um dos múltiplos exemplos da preocupação do homem com a sua protecção. Com isto foi se constatando, embora, muito mais tarde que o trabalho podia desencadear algumas doenças específicas.

Alguns autores apontam Bernardino Ramazzini como o criador da medicina do trabalho. Ele analisou a relação entre a doença e a pobreza e traça a existência de riscos provocados por produtos químicos, metais, pó, e outros agentes. As suas pesquisas e trabalhos sobre a sistematização das doenças profissionais, nomeadamente quanto à natureza e ao grau de relação com o trabalho e as medidas de protecção encorajam, na sequência a adaptação de leis para a protecção no trabalho e a indemnização dos trabalhos (Freitas, s.d, p. 14-15).

O processo produtivo sofreu, no entanto profundas alterações ao longo do processo do desenvolvimento industrial, as quais desencadearam uma mudança relevante na tipologia de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

### **2.1 Importância da Revolução Industrial na evolução das condições de trabalho**

Antes da revolução industrial, a produção era predominantemente artesanal. O homem realizava as tarefas manuais, auxiliadas por familiares, e detinha uma grande margem de controlo sobre os riscos. Portando, a segurança era integrada de forma empírica na realização dos trabalhos. Com os descobrimentos, nos séculos XV e XVI, os artesãos constituíam – se em núcleos de manufactura, dando origem as novas formas de produção, isto é, no inicio a forma e o método de trabalho da manufactura são similares ao da oficina de artesão, mas com

a entrada de novos trabalhadores para o mesmo espaço vão verificar-se algumas alterações na organização do trabalho.

Nesta fase, os prejuízos para a saúde tinham uma origem com prevalência infecciosa e efeitos mais alargados para a população em geral. A quantidade de matérias – primas ou substâncias químicas utilizadas na produção era reduzida, ou seja, utilizava-se a quantidade necessária à produção, sem a preocupação sobre os efeitos colaterais para a saúde.

Hobsbawn (1977) alega que, no final do século XVIII houve grande impacto nas condições de trabalho, quando alguns sectores produtivos (metais, entre outros) começaram a exigir uma crescente concentração de mão – de – obra, com a diminuição significativo do peso do trabalho artesanal na estrutura económica da sociedade. A nova forma de organização de trabalho baseada na entrada do capital no processo produtivo, na propriedade das ferramentas e matérias-primas, no controlo e venda da produção pelo proprietário do capital, no estabelecimento de horários de trabalho e na divisão do trabalho, conduz a uma nova concepção de trabalho fundada na produtividade, no liberalismo económico, em novas técnicas e na submissão do trabalho à lei da oferta e da procura.

Com a criação do sistema fabril<sup>1</sup>, concentra um número cada vez maior de trabalhadores na mesma unidade de produção, utilizando máquinas cada vez mais complexas num ambiente de crescente divisão de trabalho, é também acompanhada por profundas alterações sociais, decorrentes do estabelecimento de uma maior disciplina, de mecanismo de controlo, da hierarquia. A exploração da mão – de – obra de mulheres e crianças que obtinham remunerações inferiores e constituíam uma fonte ilimitada de trabalho barato, aumento assim de forma brutal o número de acidentes de trabalho por falta de experiência, de equipamentos de protecção adequado.

O local de trabalho era, um estabelecimento simples que agrupava uma determinada quantidade de operários, sem as condições mínimas de trabalho. E neste período que se

---

<sup>1</sup> **Sistema Fabril**, surgiu como reacção, contra as deficiências das formas de organização industrial antecedentes. Este veio revolucionar a produção e formar uma parte integrante da Revolução Industrial.

constata de forma sólida que os trabalhadores sofrem de doenças com características distintas da demais população, ainda mais os que estão expostos a agentes nocivos que não estão presentes na natureza, por decorrerem de vários tratamentos industriais (Freitas, s.d, p. 18).

É verídico que a Revolução Industrial teve a sua importância na alteração e significado do trabalho, pois, ela trouxe (*ibid*):

- Mudanças sócias e económicas;
- Introdução de máquinas no processo produtivo;
- Desenvolvimento da burguesia mercantil e abertura de novos mercados;
- Aumento da procura de novos produtos e mercadorias;
- Necessidade de aumentar a capacidade de resposta de produção substituição do modelo artesanal pela produção em oficinas e, posteriormente, a mecanização nas fábricas;
- Aumento de circulação de pessoas, bens e produtos, desenvolvimento dos meios de distribuição;
- Estimulo ao consumo consequente reforço do ciclo produtivo;
- Vagas migratórias do campo para a cidade - aumento da procura de trabalho nas fábricas, geralmente, em condições precárias e difíceis;
- Exigência do desenvolvimento de formas de gerir esta mão – de – obra pouco qualificada e sem hábitos de trabalho de forma organizada;
- Aparecimento dos modelos clássicos de administração e organização do trabalho – separação entre físico e o trabalho mental, desenvolvimento de mecanismos de supervisão e controlo, definição e complexificação das estruturas organizacionais com muitos níveis hierárquicos.

Em síntese, o período pré – industrial, em que apenas se utilizava a energia humana e animal, agora são utilizadas máquinas alimentadas a vapor, ao mesmo tempo que aumenta o uso de

energia humana com o emprego intensivo de mulheres e crianças. Assim as condições físicas não só se agravaram por força da introdução da mão – de – obra feminina e infantil, como também a carga horária aumentou, os locais de trabalho revelaram-se deficientes, verificando-se inúmeros danos na saúde por força da fadiga física. As crianças, na sua maioria com menos de 10 anos, trabalhavam nas indústrias têxtil e de carvão, sujeitadas, tal como os demais operários, horários que oscilam entre as 12 e as 16 horas diárias. Os trabalhadores deixaram de controlar os meios de produção tornando-se, impossível controlar os riscos profissionais e a sinistralidade agravou-se dando origem a novas doenças (Hobsbawn, 1977).

Durante muito tempo o trabalho variava pouco e evoluía lentamente. Pode se constatar que a forma de cultivar a terra, explorar a floresta, fiar e tecer as fibras, fundir e moldar os metais, mantiveram-se sem grandes transformações. Mesmo com as invenções mecânicas da Idade Média tiveram pouca influência no modo de vida dos trabalhadores, apesar de algumas vezes tivessem tornado a produção mais eficaz e reduzido os esforços físicos (*ibid*).

O autor realça ainda que, até o início da Revolução Industrial existem poucos relatos sobre acidentes e doenças resultantes do trabalho, embora desde período, predominava o trabalho escravo e manual. Mais com a chegada da máquina a vapor, a produtividade aumentou, e obviamente o trabalhador passou a viver num ambiente de trabalho agressivo, causado por diversos factores como, força matriz, a divisão de tarefas e a concentração de várias pessoas no mesmo lugar. Neste contexto, os riscos de acidentes e doenças originadas do trabalho começaram a surgir com rapidez.

Portanto, a Revolução Industrial veio transformar o cenário e gerar novos e graves problemas, ou seja, as condições de trabalho precárias acrescentadas às jornadas de trabalho excessivas, provocaram reacções por parte do operário, desencadeando vários movimentos sociais que influenciaram os políticos e legisladores a introduzirem medidas legais. Em 1833, o parlamento Inglês decretou a “lei das fábricas”<sup>2</sup>, que proibia o trabalho noturno de menores de dezoito anos e limitava a jornada de trabalho em doze horas por dia e sessenta e nove horas semanais.

---

<sup>2</sup> A criação da **lei da fábrica** em 1833, foi um dos pontos mais relevantes e constitui a origem dos serviços de medicina no trabalho (Gomez, *et al*, 1997)



Segundo Bilbao (1997:52), o desenvolvimento da Revolução Industrial e o crescimento laboral são fenómenos paralelos, pois, “a transformação do processo de trabalho associada à produção industrial, a mobilização em larga escala de indivíduos e máquinas, foi acompanhada, em escala mais ampla, pelo acidente de trabalho”.

### **3 O homem e o trabalho**

Como se sabe, o conceito do trabalho é amplo, porém, o valor, a importância e o sentido do trabalho da história da humanidade, é partilhada por diversos autores a ideia que o trabalho é um factor central das sociedades modernas e um estruturador das relações sociais. O trabalho funciona como uma fonte de referência fundamental para a compreensão da vida na sociedade.

Na Antiguidade Clássica, o trabalho manual era reservado aos escravos e o descanso era valorizado, já na Idade Media, com o Cristianismo, o trabalho era considerado como um mal menor e uma forma do homem alcançar a salvação. A partir dos finais da década de 60, o trabalho passou a entrar em declínio como valor ético em detrimento de novos valores como o lazer, a cultura e a vida comunitária (Elias, 1993:21).

#### **3.1 Conceito de trabalho**

O conceito de trabalho foi alvo de crítica e de estudo por parte de alguns teóricos, nomeadamente Karl Marx, Adam Smith, Frederick Taylor, entre outros.

##### **3.1.1 *Perspectiva de Karl Marx***

Marx considera o trabalho como “um acto que se passa entre o homem e a natureza”, isto é, o trabalho segundo o autor, é um instrumento de auto-criação do homem:” o trabalho é, em primeiro lugar, um processo em que ambos, o homem e a natureza, participam, e no qual o homem, de sua livre vontade, regula e controla as relações materiais entre si próprio e a natureza. Logo, ao actuar no mundo externo e ao modificá-lo ele muda a sua própria natureza” (Costa, 1994:10).

Realça ainda que o homem é um “animal que produz”, daí o trabalho não ser para o homem, mais apenas uma actividade inevitável. O trabalho aparece como o confronto do homem com a natureza, cujo estímulo são as diversas e sucessivas necessidades humanas nas diferentes etapas dessa relação e desse processo.

### **3.1.2    *Perspectiva de Adam Smith***

Para Adam Smith<sup>3</sup>, o trabalho é considerado a causa da riqueza das nações e um meio de promover o progresso económico e social. Coloca a dualidade trabalho produtivo/ trabalho recreativo, entendendo-se o primeiro, como factor criador de riqueza e, o segundo, como ocupação cujo desempenho se dá na pura actividade de entretenimento (Araújo, 1988)

É incontestável a ideia de que a HST tem constituído uma preocupação crescente no mundo organizacional. Hoje, vive-se uma lógica de trabalho centrada no homem – antropocentrismo portanto, vive-se paralelamente situações que nos remetem para sistemas produtivos contemporâneos da Revolução Industrial ou do princípio do século XX, onde os Recursos Humanos são mero instrumento de trabalho.

### **3.1.3    *Perspectiva de Frederick Taylor***

Na óptica de Vala (2002), se contextualizarmos no desenvolvimento dos processos produtivos ao longo deste século do Taylorismo até à Informática, houve uma preocupação crescente nestas matérias. O modelo taylorista defende a divisão do trabalho até à sua unidade mais elementar – a tarefa, o que conduz à separação entre a concepção e a execução, à parcelarização numa óptica produtiva. As inovações tayloristas centra – se nos seguintes aspectos:

---

<sup>3</sup> **Adam Smith** (1723-1790), escocês de kircaldy, foi filósofo de formação e considerado o pai da economia como ciência, pelos estudos que fez sobre o capitalismo da época, decorrente da industrialização que trilhava a partir da Revolução Industrial. Smith, como dizem os teóricos, foi um crítico do mercantilismo, porque via que a função económica do governo deveria limitar-se à conservação do ambiente de desenvolvimento da indústria (Araújo, 1988).

- 1) Saber produzir como património essencial ao desenvolvimento do processo de planeamento. Nasce a subdivisão e o estudo de tempos e métodos de trabalho e surgem a repetição e a monotonia como principais características do trabalho operário;
- 2) Acréscimo na produtividade na decorrência da intensidade do trabalho, a qual é directamente influenciada pelas posições de gestos do trabalhador na relação com as máquinas e ferramentas, de forma que a quantidade de trabalho executada seja maior em menor período de tempo;

Para além da organização científica do trabalho se encontrar centrada no objectivo de aumentar a produtividade, o estudo da relação entre o trabalho e o trabalhador que o executa constitui a primeira abordagem da interacção entre a tarefa, a máquina e o trabalhador.

O uso intenso da força de trabalho conduz a novas doenças e um crescente mal-estar físico e psicológico, que posteriormente ajudam a consolidar uma noção mais estruturada da segurança e saúde no trabalho. Este é um período marcado por lutas sociais e ascensão de um movimento operário que reclama melhoria das condições ambientais e redução da fadiga e movimentos inúteis. A ST é considerada por Taylor num tratado sobre a organização científica do trabalho, como uma função essencial para garantir a protecção das pessoas. As figuras do médico de trabalho e dos técnicos de segurança surgem, neste contexto, com a missão de diminuir os acidentes de trabalho e das doenças profissionais e, provavelmente aumentar a produtividade.

A teoria taylorista, implicou o deslocamento para montante do estudo do trabalho e uma definição mais minuciosa das tarefas de forma a assegurar uma laboração assente na parcelização, tendencialmente isenta de desvios face à concepção. A reestruturação produtiva desenvolvida através do fordismo<sup>4</sup> assentou, portanto, no incremento da produção, da ocupação e da produtividade do trabalho humano, através da rentabilização da força de trabalho, por meio de alterações no processo e na tecnologia. Por outro lado, passam a existir

---

<sup>4</sup> **Henry Ford (1863-1947)**, vai dar continuidade aos princípios taylorista, desenvolvendo, no entanto, uma nova de organização dos processos produtivos - produção em linha (sequencial) e a fixação dos trabalhadores nos postos de trabalho.

instalações complexas, como é o caso das cadeias de montagem, fruto da introdução de energia eléctrica em cada máquina. Esta inovação veio fazer aumentar os riscos de acidente, particularmente os riscos eléctricos, mantendo-se as características do período anterior. A utilização de motores eléctricos provocou, também uma alteração substancial na organização do trabalho, consubstanciada no reforço da subordinação à máquina, o uso intensivo da mão-de-obra e, com ele, a generalização dos riscos e a consolidação da fadiga e do stress (Vala: 2002).

No seguimento das práticas iniciadas no taylorismo, consolidam-se os regulamentos de Segurança em algumas empresas, dirigidos por um conjunto de proibições e obrigações a cumprir pelos trabalhadores, sem qualquer estrutura de participação. Com a utilização das novas formas de energia na produção trouxe como consequência natural, o rápido desenvolvimento das máquinas e equipamentos, favorecendo o aumento de novos acidentes e doenças profissionais.

### **3.1.4 Perspectiva de Elton Mayo**

Embora, na época haver uma lógica empresarial tecnocêntrica, evidencia-se a preocupação de ST das pessoas como forma de permitir uma melhor organização social que permitisse melhorar os índices de socialização em contexto de trabalho. Esta reflexão, é desenvolvida por Elton Mayo<sup>5</sup> na década de 30. As suas teses defendem que os trabalhadores são seres sociais cujas atitudes face às tarefas que desempenham as exigências de eficácia, rendimento, dependem em boa medida das relações psicológicas e sociais que mantêm nos grupos de trabalho. Os trabalhadores sentem-se algo mais do que uma parte de uma organização técnica e as relações humanas têm um significado e um valor que não existem nas relações hierárquicas. Considerou – se, na altura, que o individuo nem sempre reage às condições físicas que o rodeiam tal como são, mas como efectivamente as proporciona, em função das suas experiências laborais e extra - laborais.

---

<sup>5</sup>**Elton Mayo (1880-1949)**, iniciou a *Escola das Relações Humanas*, que surge na sequência da necessidade de rever o sistema mecanicista, que a partir dos estudos realizados na General Electric, em Hawthorne, revelaram a importância dos aspectos psicológicos no trabalho. Esta escola teve como principal impacto a introdução de alterações em aspectos organizacionais, influenciadores da satisfação e motivação no trabalho.

As sugestões da Escola de Relações Humanas permitiram comprovar que os trabalhadores integrados em grupos estáveis, que participam nas decisões, apresentam maior produtividade do que aqueles que eram meros receptores das iniciativas da hierarquia, o que provocou uma alteração substantiva da filosofia da organização do trabalho, com um impacto directo na redução dos acidentes de trabalho e do absentismo por doença.

Almeida (s.d) *apud* Rolo (2000:86-87), defende, a partir de estudos feitos na Escola de Relações Humanas, que o factor humano é sujeito e objecto de motivações circunscritas à função social de participação e satisfação no trabalho, portanto, os seres humanos dinamizam, uma acção social, nos grupos e nas organizações, orientada por sentimentos, emoções, que se desenvolvem através de relações ou interacções sociais do tipo informal.

Esta análise psicossociológica feita pelos humanistas fez aumentar a preocupação em matéria de HS no que se refere à necessidade da organização desenvolver mecanismo de socialização e motivação no comportamento dos trabalhadores. Esta abordagem relaciona-se nos dias de hoje como a terapia de combate ao stress ou doenças psicológicas consequentes do ambiente de trabalho.

Hoje, no âmbito organizacional vive-se embutido numa lógica de flexibilidade<sup>6</sup>, isto é, ela representa parte de um debate em torno de um processo produtivo e das relações sociais. Se por um lado a flexibilidade é aplicada ou usada como meio para desenvolver uma organização, por outro lado, ela deixa de ser uma justificação para a explorar os trabalhadores. A flexibilidade pode levar a intensificação do trabalho e à crescente rotatividade das tarefas.

Portanto, com a introdução do conceito da flexibilidade, fala-se do novo paradigma, caracterizado pelo uso de novas tecnologias de informação e comunicação, deixando para trás o modelo fordista – taylorista devido à caducidade que resulta da incapacidade de resposta às

---

<sup>6</sup> O conceito da *flexibilidade*, surgiu nos anos 70, tornando – se muito rapidamente em algo chave para se entender as mudanças nas relações do trabalho. Relacionou-se a flexibilidade com as novas tecnologias, com as formas de organização do trabalho.

novas exigências. Esta mudança de paradigma advém das condições do mercado, que demanda qualidade, diversidade, cumprimento de prazos e satisfação das exigências do cliente. No entanto será obvio falar do fim do fordismo, tendo em consideração que esse modelo de produção se mostra inabilitado de dar resposta aos novos requisitos, neste caso, em vez da lógica da massa impõe-se uma lógica de flexibilidade, (Kovács, 1998:7).

Modelo fordista apesar da sua incapacidade em dar resposta, continua a ser importante em certos sectores da sociedade, isto porque a necessidade da flexibilização varia de organização par a organização, (*ibid*)

### 3.1.5 Modelo de Organização Tecnocêntrica

Existe também, outras abordagens que debruçam sobre a questão do Homem e o Trabalho, como por exemplo, o Modelo de Organização Tecnocêntrica<sup>7</sup>. Este relaciona-se com a automatização, na medida em que esta é tida como uma variável imprescindível e indiscutível para a estratégia produtiva. Desde os primórdios da industrialização, um dos objectivos principais, era o de substituir a acção humana por máquinas, isto é, elas são tidas como factor principal de progresso. Por outro lado o homem é afastado para um plano secundário.

Este modelo aplica-se nas organizações que adoptam sistemas flexíveis de produção, onde da ênfase à sofisticação tecnológica, e é aplicada em organização fortemente hierarquizada, onde os principais investimentos se da ao nível das tecnologias e em novas formas de gestão e de organização, questionando consequentemente, o lugar da pessoa no seio da organização.

Madureira (2000), advoga que, tendo em consideração as características, é fácil perceber que uma organização que adopte uma filosofia tecnocêntrica baseada na flexibilidade produtiva em nada contribui para a melhoria do trabalho humano, pois, a sua aplicabilidade é bastante restrita. E isto fez com que surgisse novos modelos.

---

<sup>7</sup>**Modelo de Organização Tecnocêntrica**, assenta na flexibilidade de produção e na flexibilidade tecnológica, e tem como características principais a introdução de novas tecnologias para concentrar o potencial de controlo sobre a produção.

### **3.1.6 Modelo antropocêntrico**

O modelo antropocêntrico surge na sequência do êxito japonês, tendo em vista, que as organizações japonesas em período de trinta anos, passaram a ser das mais competitivas do mundo, justamente porque as suas estratégias centravam na inovação social e organizativa.

Neste modelo o homem é tido como o eixo central de toda a actividade produtiva, favorecendo a estimulação e valorização dos Recursos Humanos e a melhoria da qualidade de vida no trabalho. Ao contrário do modelo anterior, aqui a tecnologia é secundarizada.

O modelo antropocêntrico caracteriza-se pela produção e serviços cada vez mais parcelados e personalizados, devido a crescente aumento das exigências dos clientes, pela proliferação de organizações de defesa do consumidor, pela interferência crescente dos aspectos ecológicos associados à produção dos produtos, pela tecnologias flexíveis, pela integração e interdependência da organização, e pela importância crescente do homem sobre outros factores, (Wobbe, 1991).

O sistema de produção antropocêntrico centra a sua actividade na competitividade e qualidade de vida, isto significa que o referido modelo implica segundo Kovács (1998:20):

O desenvolvimento de sistemas com arquitecturas específicas concebidas de acordo com a valorização do factor humano e com novos princípios organizacionais, tais como a autonomia, criatividade, profissionalidade, descentralização, participação e cooperação. Procura-se o envolvimento das pessoas no processo produtivo através da ligação em rede, permitindo o acesso rápido e fácil aos dados necessários em qualquer parte da empresa ou me fase do processo.

Para finalizar, é notável que todos os modelos organizacionais, particularmente o modelo antropocêntrico, tenta priorizar a HST, embora hoje é aceite que esta questão pode ser integrada com a gestão de modo a minimizar os riscos para os trabalhadores e terceiros, melhorar o desempenho das organizações e dos próprios recursos humanos e ajudar as organizações a criarem uma imagem de responsabilidade no mercado.

## **Capítulo 2 – Enquadramento Teórico da Higiene e Segurança no Trabalho**

---

### **1 Higiene no trabalho nas organizações**

O homem, tem vindo a proceder à aplicação tecnológica dos avanços do conhecimento científico no domínio dos fenómenos físicos e químicos. O desenvolvimento industrial associado a este processo tem conduzido a uma utilização intensiva de novos produtos, desencadeadora de novos riscos para a saúde, e consequentemente surgimento de novas doenças.

A Higiene no Trabalho (HT) é vista como uma ciência prevencionista e vem sendo aperfeiçoada dia-a-dia e tem como objectivo principal actuar no ambiente de trabalho, com finalidade de detectar o tipo de agente prejudicial, quantificar sua intensidade e tomar as medidas de controlo necessárias para prevenir a saúde e o bem-estar dos colaboradores durante o exercício da sua função.



## 1.1 Conceito de Higiene no Trabalho

Existem diferentes definições da HT, embora todos na base o mesmo objectivo, o de proteger e promover a saúde e o bem – estar dos trabalhadores, como também proteger o ambiente em geral, pela adopção de medidas preventivos no local de trabalho.

Segundo a Associação Norte Americana de Higienistas Industrial, (Saliba, 2004:169), Higiene no Trabalho é:

Uma ciência e uma arte e tem por objectivo, o reconhecimento, a avaliação e o controle dos factores ambientais ou tensões, originadas nos locais de trabalho, que podem provocar doenças, prejuízos à saúde ou bem-estar, desconforto significativo e ineficiência nos trabalhadores.

Na perspectiva de Chiavenato (2009:136), a HT é “um conjunto de normas e procedimentos que visa à protecção da integridade física e mental do funcionário, preservando-o dos riscos de saúde às tarefas do cargo e ao ambiente físico onde são executadas”.

## 1.2 Objectivos da Higiene no Trabalho

Segundo Baptista (s.d:15) *apud* Chiavenato (2009:139) a HT ou Higiene Industrial tem carácter eminentemente preventivo, pois objectiva a saúde e o conforto do trabalhador, evitando que adoença e ausente-se provisória ou definitivamente do trabalho. Entre os objectivos principais destacam – se os seguintes:

- i Eliminação das causas das doenças profissionais;
- ii Redução dos efeitos prejudica provocados pelo trabalhador em pessoas doentes ou portadoras de deficiência física;
- iii Prevenção do alargamento de doenças e de lesões;
- iv Manutenção da saúde dos funcionários e aumento da produtividade por meio de controle do ambiente de trabalho.

Seguindo a linha de raciocínio, esses objectivos poderão ser alcançados por meio de:

- i Educação dos funcionários, chefes e gerentes indicando os perigos existentes e ensinando como remediá-los ou evitá-los;
- ii Constante estado de alerta contra os riscos existentes na fábrica;
- iii Estudos e observações dos novos processos ou materiais a serem utilizados no sentido de evitar riscos adicionais.

Para além, de proteger e promover a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, a HT tem outro objectivo não menos importante, que é aplicação de medidas apropriadas para prevenir e controlar os riscos em ambiente de trabalho. Ela abrange o conjunto de metodologias necessárias à prevenção de doenças profissionais, tendo como principal campo de acção o controlo dos agentes físicos, químicos e biológicos presentes nos componentes materiais de trabalho, que tem por base o estudo e controle das condições de trabalho, que são as variáveis que influenciam o comportamento humano<sup>8</sup>.

### 1.3 Riscos no ambiente de trabalho

Quando o homem modifica as materiais extraídos da natureza, para transformá-los em produtos de acordo com as necessidades tecnológicas actuais, são capazes de dispensar no ambiente de trabalho substâncias que, ao entrarem em contacto com o organismo dos trabalhadores, podem originar danos à sua saúde, e muitas vezes danos irreparáveis.

Freitas (s.d:179) alega que, o estudo dos riscos ambientais assenta em três grandes grupos que podem ser: riscos biológicos, riscos físicos, e os riscos químicos.

#### 1.3.1 Riscos biológicos

Podemos dizer que são os riscos que representam os organismos vivos, tais como, as bactérias, os fungos, os parasitas, entre outros. Alguns trabalhadores estão expostos, durante o

---

<sup>8</sup> IDICT (1999). Livro Branco dos Serviços de Prevenção. Edição IDICT.

exercício de funções, a estes vários microrganismos vivos e a substâncias ou estruturas que deles provêm. A protecção dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes biológicos no local de trabalho exige uma avaliação preliminar dos riscos, com base em critérios fundados no perigo intrínseco do agente, do risco de contaminação ligado ao tipo de actividade, assim como ao modo epidérmico de transmissão ao homem.

A avaliação de riscos deve integrar a determinação da natureza e do grupo do agente biológico, bem como do tempo de exposição dos trabalhadores. A identificação dos riscos assenta numa recolha de informação acerca dos grupos de agentes, modos de transmissão, quantidades no material manipulado e vias de entrada.

Portanto, as medidas de prevenção passam: substituição do agente biológico por um agente menos perigoso; prevenção da exposição mediante medidas físicas; modificação de processos de trabalho e técnicas de controlo; aplicação de medidas de protecção individual; utilização de sinalização de segurança; implementação de processos de trabalho para a recepção, manipulação e transporte; elaboração de planos de acção a activar em caso de acidente.

### **1.3.2 Riscos físicos**

Representam um intercâmbio brusco de energia entre o organismo e o ambiente, em quantidade superior àquela que o organismo é capaz de suportar, podendo acarretar uma doença profissional, como por exemplo, ruído, vibrações, iluminação, temperaturas (frio, calor). O risco a que os trabalhadores estão sujeitos depende de: tempo de exposição, tipo, distância da fonte de risco, sensibilidade individual.

#### **1.3.2.1 Ruído**

O ruído está na origem de um incómodo significativo para o trabalhador, desencadeador de trauma auditivo e alterações fisiológicas extra-auditivas.

Freitas (s.d:180), de ponto vista fisiológico, afirma que o ruído é um fenómeno acústico que produz uma sensação auditiva desagradável ou incomodativa. O ruído tem som incomodativo,

desconfortável e nocivo para o homem. O autor alega ainda que, “eliminar o ruído implica, pois caracterizar a exposição durante o exercício de uma actividade profissional, para avaliar o risco de perda de audição ou de outros desvios de saúde”. Esta caracterização é aplicável a situações de perda de audição e a situações de incomodidade relativamente aos postos de trabalho situados no interior dos edifícios onde se exerçam actividades que exijam concentração e sossego.

O autor defende ainda que, tal como em outras situações, a melhor forma de eliminação de riscos neste caso, o ruído deve ser através de:

- *medidas de carácter geral* – tem o seu início na informação e formação adequada sobre os riscos potenciais da exposição ao ruído e os resultados das avaliações da exposição pessoal diária a que cada trabalhador está exposto durante a sua prática laboral, informar sobre as medidas a adoptar para o controlo da exposição ao ruído, proceder à vigilância médica dos trabalhadores expostos ao ruído, sinalização do acesso às zonas de produção com ruído, entre outros;
- *medidas técnicas* – antes de adquirir , fazer selecção de equipamento e matérias de trabalho, que seja isentos de ruído ou pouco ruidosos, colocação de silenciadores ou abafadores, manutenção periódica dos equipamentos de trabalho, que diminuam a transmissão do ruído, utilização de matérias absorventes do som, aumento da distancia entre o trabalhador e a fonte de ruído, janelas e portas com elevado índice de isolamento;
- *medidas organizacionais e medidas de protecção individual* – passa pela alternância de tarefas, diminuição do tempo de exposição, redução do numero de trabalhadores expostos, protectores auriculares adequados.

Para além do ruído, as vibrações também constituem outro factor de risco que pode dificultar o desempenho do trabalhador no seu posto de trabalho.

#### *1.3.2.2 Vibrações*

As vibrações mecânicas<sup>9</sup> surgem sob a acção de forças variáveis e podem transmitir-se a outros objectos por contacto directo, podendo ser transmitida a todo o corpo. Elas podem caracterizar-se pela sua natureza, intensidade, direcção e frequência e podem estar associadas a diversos factores, como a utilização de equipamentos em processos de transformação, fenómenos naturais, modos de funcionamento ou defeito de máquinas, factores ambientais e peso de equipamentos.

Este factor também se aplica medidas de prevenção como: combate – lás na origem, ou seja, verificar a carga vibratória no momento de aquisição de máquinas, o isolamento que constitui uma tentativa de evitar a sua transmissão ao corpo e pode aplicar-se sobre a máquina ou sobre o utilizador, os trabalhadores devem sempre receber informação acerca do modo de utilização dos equipamentos de trabalho, da importância de realizar pausas frequentes e da vigilância médica.

#### *1.3.2.3 Iluminação*

Chiavenato (2009:140) adverte-nos que os locais de trabalho devem dispor de iluminação adequada que assegure o desempenho visual das tarefas. A iluminação segundo o mesmo, refere-se à quantidade de luminosidade que incide no local de trabalho do funcionário. Portanto, os padrões de iluminação são estabelecidos de acordo com o tipo de tarefa visual do funcionário.

Uma iluminação deficiente pode dar origem a riscos como: fadiga ocular, prejudica o sistema nervoso, e isto, concorre para a má qualidade do trabalho, proporcionando uma razoável parcela de acidentes de trabalho e posturas incorrectas de trabalho. Uma boa iluminação deve ser suficiente, preferencialmente natural, ser constante e uniforme, ser bem distribuídas ao plano de trabalho e não provocar encadeamento.

---

<sup>9</sup> Chiavenato (2009:145)

#### *1.3.2.4 Temperatura e humidade*

Temperatura e humidade são também condições ambientais relevantes, pois elas devem ser adequadas ao organismo e ter em conta os métodos de trabalho e os constrangimentos físicos inerentes à execução do trabalho.

Um ambiente de trabalho térmico desajustado pode dar origem a desconforto e mal-estar psicológico, a absentismo elevado, a redução da produtividade, a aumento da frequência dos acidentes e efeitos psicológicos. O calor excessivo pode ser a causa de um decréscimo do rendimento, dores de cabeça, náuseas, vertigens, fadiga, entre outras. O frio também pode reduzir o tempo de reacção, aumentar a tensão, causar distúrbios do ritmo cardíaco, diminuir a sensibilidade e consequentemente a produtividade do trabalhador.

#### **1.3.3 Riscos químicos**

A evolução tecnológica tem dado origem à utilização de produtos químicos prejudicial para a saúde e segurança dos trabalhadores, para além das consequências em matéria de incêndio e exposição e dos eventuais danos ambientais.

Esses tipos de riscos têm a ver com as substâncias ou produtos químicos que podem contaminar um ambiente de trabalho. Na identificação dos agentes e substâncias perigosas que possam constituir perigo para a segurança e saúde dos trabalhadores, deverá ter – se em conta nomeadamente: as propriedades perigosas e as informações relativas à segurança e à saúde.

Na perspectiva de Freitas (s.d:202), as actividades que envolvem agentes químicos só pode ser iniciado após a avaliação dos riscos e a execução das medidas preventivas seleccionadas. A avaliação da exposição a agentes químicos nos locais de trabalho deverá ter em conta a necessidade de se realizar um inventário das substâncias utilizadas e geradas pelos processos de trabalho.

As medidas de prevenção devem assegurar a protecção dos trabalhadores contra os riscos para a sua segurança e saúde resultantes dos efeitos dos agentes químicos e da utilização de substâncias perigosas. Não sendo possível eliminar ou substituir o agente químico perigoso deve ter-se em conta o resultado da avaliação efectuada e aplicada e aplicar medidas de controlo adequadas, podendo envolver:

- *Medidas organizacionais* – organização da prevenção com programas dirigidos para a especificidade dos riscos, identificação de alternativas aos processos de trabalho e utilização de métodos de trabalho adequados;
- *Medidas técnicas* – redução de agentes químicos e substâncias perigosas nos locais de trabalho, utilização de equipamentos e materiais adequados que permitam evitarem ou reduzir ao mínimo a libertação de substâncias perigosas, elaboração de programa de controlo, entre outras medidas;
- *Medidas de formação e informação* – informar os trabalhadores acerca dos riscos conexos com a exposição e os resultados das avaliações, assegurar formação contínua em práticas e procedimentos de segurança.

Segundo Chiavenato (2009:144) a HT não lida apenas com as condições físicas e ambientais do trabalho humano. Portanto, ela não se limita às consequências geradas pela fadiga física, pois lida também com as condições psicológicas que provocam fadiga psicológica.

#### 1.4 Condições de Trabalho

Toda a organização deve ter em consideração as condições de trabalho. O problema das condições de trabalho envolve dois aspectos importantes: por um lado, as condições técnicas e humanas intrínsecas ao trabalho e, por outro, as condições do trabalhador, manual, bem como a sua adaptação ao meio.

Condição de trabalho em outras palavras refere-se a *Ergonomia*<sup>10</sup>. De ponto de vista teórico e prático, a ergonomia analisa a influência sobre a conduta humana dos equipamentos de

---

<sup>10</sup> A palavra Ergonomia tem origem nas palavras gregas *Ergo* (trabalho) e *nomos* (regras), podendo traduzir – se como conjunto de regras que regem o trabalho, ou melhor, a disciplina que estuda o funcionamento do homem

trabalho, sistemas, tarefas, tendo em vista o seu ajustamento às características e limitações dos trabalhadores, por um lado e por outro reúne e organiza conhecimentos de forma a poderem ser utilizados na concepção e desenho de meios, procedimentos e locais de trabalho.

Segundo Wisner (1995:21), o objectivo da ergonomia é a aplicação dos princípios ergonómicos a fim de otimizar a compatibilidade entre o homem, a máquina e o ambiente e as características fisiológicas, cognitivas e a capacidade de processamento da informação humana. Os seus critérios de aplicação convergem para a protecção da saúde física e psíquica dos trabalhadores, e permite o desenvolvimento das suas capacidades profissionais.

Resumidamente falar da ergonomia, temos que destacar alguns factores relevantes como:

- ***Posto e a organização do trabalho*** – uma organização de trabalho estruturada de acordo com a situação de trabalho e as exigências inerentes aos trabalhos influencia sem dúvida a produtividade do trabalho. Entende-se por local de trabalho todo o local destinado à implementação de postos de trabalho, situados quer em edifícios quer em outros locais da empresa ou estabelecimentos a que o trabalhador tenha acesso no exercício das suas funções. É o espaço que o trabalhador ocupa quando desempenha uma tarefa, seja durante a totalidade do período laboral, seja através da utilização de vários locais. É importante que um posto de trabalho esteja bem desenhado, tendo em conta o trabalho e a tarefa que o trabalhador vai realizar, afim de que esta seja executada de modo confortável e eficiente, (*Ibid*).
- ***Conteúdo e o ambiente de trabalho*** – as principais consequências de conteúdos desajustados contam-se a sub-ocupação, a monotonia e a carga mental excessiva. O ambiente de trabalho influencia, as condições de saúde, satisfação, bem-estar, fadiga e segurança dos trabalhadores, pois o ambiente

---

na sua actividade profissional. A Ergonomia é uma ciência que estuda a adaptação do trabalho ao homem ou conjunto de conhecimentos sobre o homem, em cada actividade, necessários para desenhar postos de trabalho, equipamentos ou sistemas de trabalho, que permitam trabalhar com um máximo de segurança, conforto e eficácia, (laville, 1990:10).



de trabalho integra condições que são impostas pela execução do trabalho. Os trabalhadores necessitam de um ambiente térmico e iluminação adaptados às tarefas a executar.

Assim o espaço e o posto de trabalho devem ser concebidos e projectados de modo a permitirem uma utilização segura, precisa e eficiente. Os postos de trabalho devem ser concebidos de modo a favorecerem posturas corporais correctas.

A segurança no trabalho deve ir além de aspectos ergonómicos, físicos, químicos e biológicos, pois deve abarcar as questões relacionadas com a prevenção de acidentes.

## **2 Segurança no Trabalho nas Organizações**

A segurança é mais constante preocupação do homem. A própria história relatando disputas diversas, revela a grande tendência dos povos e das pessoas para aperfeiçoar, sempre que possível, novas e melhores formas de protecção, seja construindo fortalezas, seja aumentando o poder militar e policial, seja aumentando a capacidade financeira - todos buscam não depender das circunstâncias e dos outros.

É cada vez maior o número de organizações que criam seus próprios serviços de segurança no sentido de estabelecer normas e procedimentos adequados pondo em prática os recursos possíveis para conseguir a prevenção de acidentes e controlar os resultados obtidos.

### **2.1 Conceito de Segurança no Trabalho**

Para Chiavenato (2009:150), a Segurança do Trabalho (ST) envolve um conjunto de medidas técnicas, educacionais, médicas e psicológicas, empregadas para prevenir acidentes, eliminando as condições inseguras do ambiente ou instruindo e convencendo as pessoas da implantação e uso de práticas preventivas.

## 2.2 Função da Segurança no Trabalho

Segundo Seaver e tal (2003:2) a função da ST é um conjunto de acções exercidas com o intuito de reduzir danos e perdas provocados por agentes agressivos. Dirigir esforços para a função da segurança sem considerar a produtividade, a qualidade, a preservação ambiental e o desenvolvimento das pessoas é grave falha conceitual e estratégica.

O autor adverte-nos ainda que, as empresas devem considerar a integração dos elementos de segurança na elaboração dos planos de actividades e na definição dos meios a utilizar. As prescrições mínimas estabelecidas incluem:

- assegurar a utilização de equipamentos de trabalho seguro;
- colocar sinalização de segurança nos locais onde não seja possível evitar a existência e perigos ou onde estes não possam ser adequadamente reduzidos através da aplicação de medidas preventivas;
- fornecer equipamentos de protecção individual, adequado aos riscos;
- assegurar que os trabalhadores disponham de um ambiente de trabalho e de instalações cómodas através de, acessos e vias de circulação seguras;
- pôr em prática um geral de gestão da saúde e da segurança que inclua: avaliar e prevenir os riscos, dar prioridades a medidas de protecção individual para eliminação dos riscos, consultar os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação.

## 2.3 Plano de Segurança no Trabalho

Na perspectiva de Chiavenato (2009, 152-153) um plano de segurança no trabalho envolve necessariamente os seguintes requisitos:

1. Cada gerente é responsável pela segurança em sua área de trabalho, enquanto o órgão de segurança no trabalho dá o apoio e suporte necessário;

2. As condições de trabalho, o ramo de actividade, tamanho, localização da organização, tipo de actividade são os aspectos que determinam os meios matérias preventivos;
3. A segurança no trabalho envolve necessariamente a adaptação da pessoa ao trabalho, além de inúmeros factores sócio - psicológicos, razão pela qual certas organizações vinculam a segurança ao órgão de Recursos Humanos;
4. Em organizações que a segurança no trabalho é vital, é preciso mobilizar elementos para o treinamento e doutrinação de técnicos e operários, controle de cumprimento de normas de segurança, simulação de acidentes, inspecções periódica dos equipamentos de combate a incêndios;
5. Integração de todos os funcionários no espírito de uma cultura de segurança. A prevenção de acidentes é trabalho de equipe, principalmente no que tange à disseminação do espírito prevencionista;
6. Execução do programa de segurança por intermédio da supervisão. Todos têm responsabilidades definidas no programa. Porém os supervisores assumem responsabilidades especiais, pois são as peças – chave da fábrica, particularmente na prevenção de acidentes.

#### 2.4 Cultura de segurança na organização

Numa organização e nas relações que ela mantém com o meio ambiente ocorrem fenómenos físicos, biológicos, psicológicos, culturais e sociais. Tal como cada indivíduo tem uma estrutura de personalidade própria, do mesmo modo uma organização tem uma cultura que lhe é específica, a qual desempenha um papel vital na organização.

Schein (1992) *apud* Gomes (2000: 132):

(...) cultura organizacional é resultante de um conjunto de crenças básicas que o grupo inventou, descobriu ou desenvolveu como aprendizado aos problemas provenientes da adaptação externa ou integração interna, e que tem apresentado resultados favoráveis para serem considerados válidos e, além disso, são ensinados aos novos membros como o modo correcto de perceber, pensar e sentir a relação com esses problemas.

Pluyette (1993:92) definiu a cultura de segurança como um “conjunto de crenças, normas, atitudes, papéis e práticas sociais e técnicas envolvidas na minimização da exposição de trabalhadores, gestores, clientes e membros do público a condições consideradas perigosas ou potencialmente causadoras de lesões.

Integrada na cultura organização e interiorizando os seus grandes princípios, a cultura da segurança é tanto mais progressista e eficaz quanto o for a cultura da organização. As organizações com uma cultura de segurança positiva caracterizam-se por um sistema de comunicação assente na confiança mútua, percepções comuns acerca da importância da prevenção de riscos e na confiança da eficácia das medidas de prevenção.

A cultura organizacional que promove a segurança é essencial para a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais. Uma cultura de segurança deve assumir as seguintes características essenciais<sup>11</sup>:

- a segurança é uma parte essencial dos valores e dos objectivos da empresa, por isso, ela pode ser considerada uma prioridade;
- em caso de acidentes, é preferível procurar soluções e não procurar culpados. Não devem atribuir culpas individualizadas mas sim procurar investigar as causas, de forma a adoptar as medidas adequadas, é, assim, necessário que exista um clima aberto onde os problemas possam ser solucionados sem constrangimentos. Para tal será importante criar um espaço de diálogo e escuta activa, a fim de suscitar a confiança;
- a segurança deve ser integrada a todos os níveis da hierarquia. A responsabilidade primária incumbe à gestão, a qual deve elaborar uma política de bem-estar no trabalho no trabalho. Cada membro da organização deve conhecer as suas responsabilidades em matéria de segurança.

---

<sup>11</sup> PLUYETTE, J. (1993). Higiene et sécurité- conditions de travail. Lavoisier.

- é necessária uma política interna de concentração bem estruturada, que desencadeia a participação dos trabalhadores e a sua adesão aos objectivos e normas que forem definidas, o que constitui um factor favorecedor da política de segurança.

## 2.5 Sinalização de segurança

Segundo Boisselier *et al* (1997:45) a sinalização de Segurança consiste na “sinalização relacionada com um objecto, uma actividade ou uma situação determinada, que fornece uma indicação ou uma prescrição relativa à segurança por intermédio de uma placa e cor de segurança com pictograma, sinal luminoso ou acústico, comunicação verbal e sinais gestuais”.

A sinalização de segurança tem por objectivo chamar a atenção, de uma forma rápida e inteligível, para objectos e situações susceptíveis de provocar perigos, sempre que os riscos correspondentes não puderem ser eliminados ou reduzidos com medidas e processos de organização do trabalho e meios técnicos de protecção. Portanto a sinalização deve obedecer as regras de concepção que potenciam o combate aos riscos através de uma mensagem nítida para os destinatários, e a localização deve ser adequado, bem como o número suficiente e o bom estado de conservação e funcionamento.

<b>COR</b>	<b>SIGNIFICADO</b>	<b>INDICAÇÕES E PRECISÕES</b>
Vermelho	Sinal de proibição	Atitude perigosa
	Perigo	Stop, pausa, dispositivos de corte de emergência, evacuação
	Material de equipamento de combate a incêndios	Atenção de localização
Amarelo ou alaranjado	Sinal de aviso	Atenção, preocupação, verificação
Azul	Sinal de obrigação	Comportamento ou acção específica obrigação de utilizar equipamentos de protecção individual
Verde	Sinalização de salvamento ou de socorro	Portas, saídas, vias, material, postos, locais, específicos
	Situação de segurança	Regresso à normalidade

**Quadro 1 – Indicadores das cores na sinalização de segurança, extraído de Freitas (s.d:146)**

## 2.6 Acidentes no trabalho

O local de trabalho pode ser o ponto de convergência de inúmeras disfunções criadas o acidente no trabalho ou riscos de acidentes são frequentes indicadores de disfunções que revelam a existência de pontos fracos na gestão da organização geral da empresa. Os acidentes e as doenças resultantes do trabalho além de serem penosos para os trabalhadores e suas famílias podem destruir a empresa, tendo em vista que adicionalmente aos custos das lesões no pessoal podem ainda incorrer em custos bastantes elevados e na redução da produção.

## 2.7 Prevenção de acidentes

A batalha do homem contra os acidentes de trabalho apresenta um aspecto notável. Aparentemente, ele dispõe de recursos do que suficientes para evita-los, pois o progresso científico e tecnológico criou e tem criado métodos e dispositivos altamente sofisticado em vários campos de actuação humana, inclusive na prevenção de acidentes de trabalho.

A HST constitui duas actividades intimamente relacionadas, capazes de influenciar o nível de desempenho, de motivação e, posteriormente a produtividade dos trabalhadores.

Com a evolução do trabalho procurou-se compreender quais os factores capazes de levar os trabalhadores a caminhar em direcção aos objectivos da organização, tornando os colaboradores eficientes e eficazes. E muitos desses factores encontram-se ligados ao fenómeno da motivação humana nas organizações.

### **3 Importância das teorias da motivação para o sucesso das organizações**

O surgimento das novas organizações do trabalho, com o advento da Revolução Industrial, despertou o interesse em torno dos aspectos que levariam ao aumento da produtividade humana. Procurou-se compreender quais os factores capazes de levar os trabalhadores a caminhar em direcção aos factores encontram-se colaboradores eficientes e eficazes. Muitos desses factores encontram-se ligados ao fenómeno da motivação humana nas organizações.

As pessoas diferem no que respeita à sua motivação para o trabalho, mais concretamente, ao que as faz trabalhar e à forma mais ou menos intensa como o fazem. As necessidades, os valores, as capacidades, variam de indivíduo para indivíduo e, como tal o seu comportamento. O homem desenvolve um esforço constante para satisfazer as suas necessidades, as quais integram uma série de categorias, formando uma escala por ordem de importância, no nível elementar da qual estão as necessidades orgânicas.

#### **3.1 Conceito da motivação**

É difícil definir exactamente o conceito de motivação, tendo em vista que este tem sido utilizado em diferentes sentidos. A motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico, podendo este impulso à acção ser provocado por um estímulo externo (provido do ambiente) ou também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo, (Chiavenato, 1999).

### 3.2 Perspectiva de McGregor

McGregor, considerou que o funcionamento das organizações era determinado pelo comportamento dos indivíduos que dela fazem parte. Segundo McGregor só conhecendo as forças motivadoras determinantes do comportamento dos indivíduos é possível compreender o funcionamento das organizações. Distingui dois tipos de teorias assentes em pressupostos opostos<sup>12</sup>:

1. *Teoria X* – esta teoria está baseada em três pressupostos: o ser humano não gosta de trabalhar e trabalha o menos que pode, daí o papel que cabe aos dirigentes das organizações em contrariar esta tendência humana de fugir ao trabalho, proporcionando-lhe boas condições de trabalho e não só; devido a esta característica humana, as pessoas precisam de ser vigiadas, orientadas e punidas, a fim de se esforçarem para que os objectivos da organização sejam atingidos; o ser humano prefere ser dirigido, evita responsabilidades e possui como motivação predominante a segurança.
2. *Teoria Y* – baseia-se numa visão da natureza humana e no modo de gerir os indivíduos no contexto organizacional. Esta baseada em alguns pressupostos como: o esforço físico e mental no trabalho é tão natural como o descanso ou a distração; o controlo exterior e os castigos não são os únicos meios para os indivíduos se esforçarem de acordo com os objectivos organizacionais; o empenho eficaz na organização, os indivíduos podem resolver problemas de uma forma criativa e competente, a maioria das organizações não utiliza as potencialidades dos indivíduos.

Ao explicar o comportamento dos indivíduos era possível do mesmo modo, explicar o comportamento das organizações. Influenciado pela explicação do comportamento humano através das suas forças motivacionais, procurou aplicar ao contexto organizacional a teoria da motivação de Maslow.

---

<sup>12</sup> Rolo (2000)



### 3.3 Perspectiva de Maslow

Uma das teorias motivacionais mais conhecidas é a de **Maslow**<sup>13</sup>, que encara a motivação humana sob a forma de pirâmide das necessidades. De acordo com a Teoria da Hierarquia das necessidades de Maslow, o ser humano expande as suas necessidades no decorrer da sua vida. A teoria da Hierarquia das pirâmides baseia-se em cinco necessidades:

- *necessidades fisiológicas* (englobando a necessidade de ar, alimento, água, sexo, etc.);
- *necessidades de segurança* (implicam a auto - preservação através do evitamento, da ameaça, do perigo e da privação);
- *necessidades sociais* (incluem o desejo de associação, de pertença através do evitamento, da ameaça, do perigo e da privação);
- *necessidades de auto-estima* (englobam a autoconfiança, o reconhecimento, a apreciação, o estatuto, a atenção);
- *necessidades de auto – realização* (implica competência, a concretização do potencial individual, o crescimento).

Para Maslow (1954) *apud* Ferreira (2001:262-263), as necessidades motivam enquanto não estão satisfeitas, ou seja, uma necessidade satisfeita não é motivadora de comportamento. As necessidades fisiológicas são as primeiras a influenciarem o comportamento das pessoas. Uma vez atingido um nível mínimo de satisfação deste patamar de necessidades, novos padrões de necessidades emergem, com capacidade para influenciar novos comportamentos. Surgem por isso as necessidades de segurança com um poder motivacional mais forte, o qual se vai transferindo para outros níveis de necessidades, sempre que os anteriores estão controlados.

Maslow revela que a diversidade do grau hierárquico de uma necessidade existente nas pessoas varia consoante as situações, o que faz com que os desempenhos sejam social e de realização como forças energéticas do desempenho dos indivíduos no seu posto de trabalho.

---

<sup>13</sup> Ferreira et al. *opud cit.*, p.262

Seguindo esta linha de teorias motivacionais para o sucesso da organização, Herzberg<sup>14</sup> considerou a motivação como força determinante do comportamento dos indivíduos na organização. A Teoria de Herzberg, ao contrário da de Maslow, não se centra nas necessidades dos indivíduos, mas sim nos resultados que eles podem obter do trabalho.

### 3.4 Perspectiva de Herzberg

Herzberg (1966) *apud* Ferreira (2001:263) desenvolveu a Teoria dos factores Motivacionais e Higiénicos<sup>15</sup>, com objectivo de compreender o que procuram as pessoas na situação de trabalho. Para ele, tanto as condições externas (os factores higiénicos/ extrínsecos), como a natureza do trabalho (factores motivacionais/ intrínsecos) são aspectos focais para compreender o fenómeno motivacional no contexto organizacional.

Herzberg, alega que os factores são os verdadeiros motivadores e referem-se ao conteúdo intrínseco ao desempenho. Produzem efeito duradouro de satisfação e de aumento de produtividade. Quando são óptimos, elevam substancialmente a satisfação e quando são precários provocam ausência de satisfação. Os meios para os incentivar consistem em delegar responsabilidades, em permitir margem de liberdade na execução do trabalho, em permitir o pleno uso das capacidades e no enriquecimento do cargo. E os factores extrínsecos referem-se ao contexto do trabalho e como tal são periféricos e extrínsecos ao trabalho em si.

---

<sup>14</sup> Herzberg (1966) *apud* Ferreira (2001:263)

<sup>15</sup> A teoria proposta por Herzberg (1966) visou compreender o que procuram as pessoas na situação de trabalho. O método constitui em pedir às pessoas que detalhassem as situações de grande satisfação e de insatisfação no trabalho. Analisando as respostas dadas, conclui que as mesmas diferem de modo significativo consoante se trate de pessoas que se sentem bem na situação de trabalho ou de pessoas que se sentem mal na situação de trabalho. Factores como crescimento, desenvolvimento, responsabilidade, natureza do trabalho, reconhecimento e realização, aparecem consistentemente relacionados com satisfação no trabalho e vistos como intrínsecos aos inquiridos. Quando insatisfeitos, os indivíduos tendiam a atribuir a causa a factores extrínsecos, como, política da organização, estilo de chefia, relacionamento com o superior, condições de trabalho. (Ferreira, 2001:263)

As leituras feitas sobre as teorias motivacionais feitas pelos teóricos, fez desenvolver uma preocupação crescente em matéria de HST no que se refere à necessidade da empresa desenvolver mecanismo de socialização e motivação no comportamento dos trabalhadores.

Portanto, a partir das abordagens sobre as teorias motivacionais, é hoje aceite que a HST pode ser integrada com a gestão de modo a minimizar os riscos para os trabalhadores, melhorar o desempenho das organizações.

## **Capítulo 3 – Fundamentação metodológica**

---

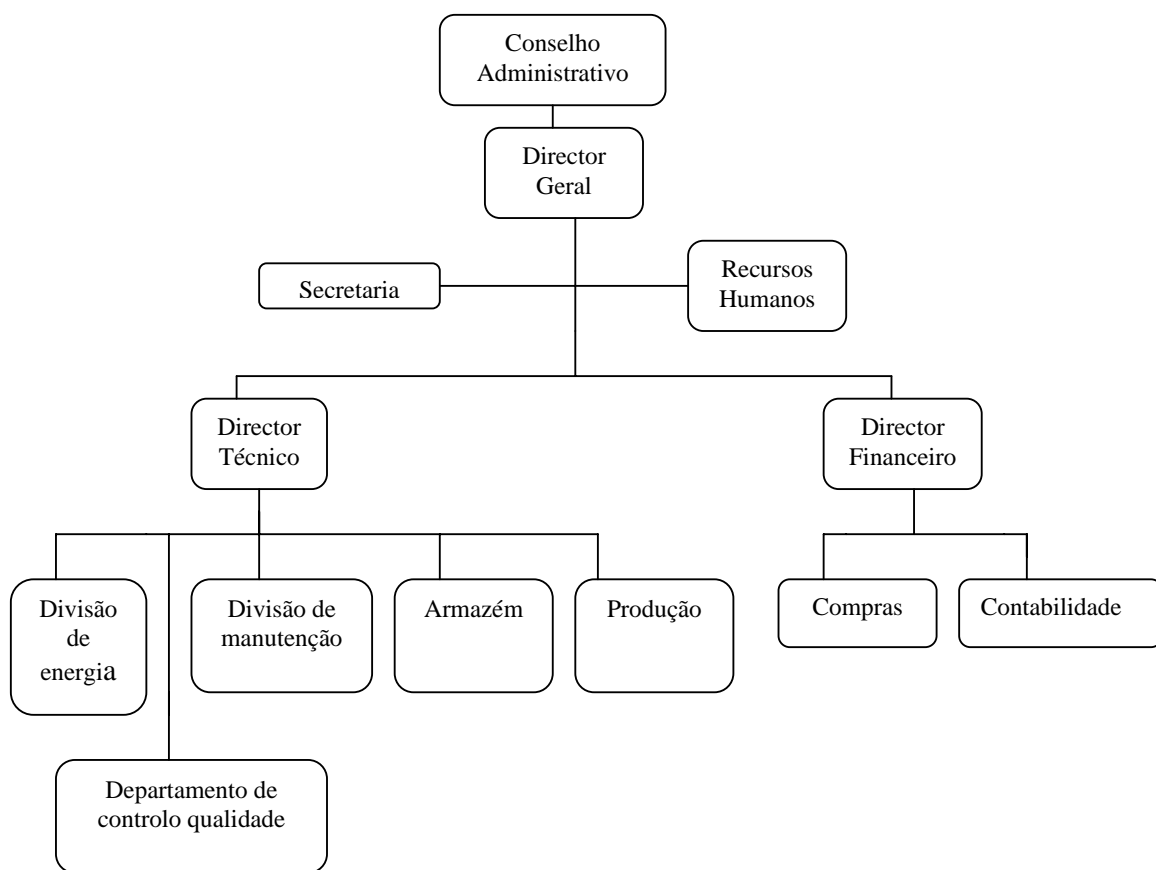
Neste capítulo debruçaremos sobre a caracterização da instituição onde decorreu a pesquisa, bem como a organograma. Ainda neste mesmo capítulo faremos a caracterização da nossa amostra (caracterização sócio - demográfica), a metodologia utilizada e o procedimento, ou seja, toda a fundamentação metodológica que serviu de base para a realização deste trabalho.

### **4 Caracterização da instituição**

Sob a designação da CERIS – Sociedade Cabo-verdiana de Cerveja e Refrigerantes – SARL, é constituída uma sociedade anónima de responsabilidade limitada que se regerá pelo estatuto comercial e demais aplicável.

Foi inaugurada a 26 de Maio de 1988, com a sua sede na cidade da Praia. A empresa é da natureza privada constituída por accionistas estrangeiras e nacionais sendo que mais de 60% dos accionistas são estrangeiros. Ela tem como objectivo principal a produção e comercialização de cervejas e refrigerantes.

#### 4.1 Organograma da CERIS



**Figura 1 – Organograma da CERIS**

### 5 Caracterização da amostra

O tipo da amostra foi a amostra intencional, porque houve um interesse em escolher deliberadamente um determinado grupo de sujeitos sem recorrer aos métodos probabilísticos, para pesquisa.

#### 5.1 Caracterização sócio – demográfica

Fazem parte da análise das características sócio – demográficas, o sexo, a idade, o estado civil e a habilitação literária.

O nosso público – alvo encontra-se distribuído tanto no **sexo** masculino como no feminino, sendo 86,7%, correspondente a 26 inquiridos são do sexo masculino e 13,3% equivalente a 4 inquiridos são do sexo feminino. Para a melhor compreensão o gráfico que se segue demonstra distribuição em percentagem do sexo dos inquiridos.

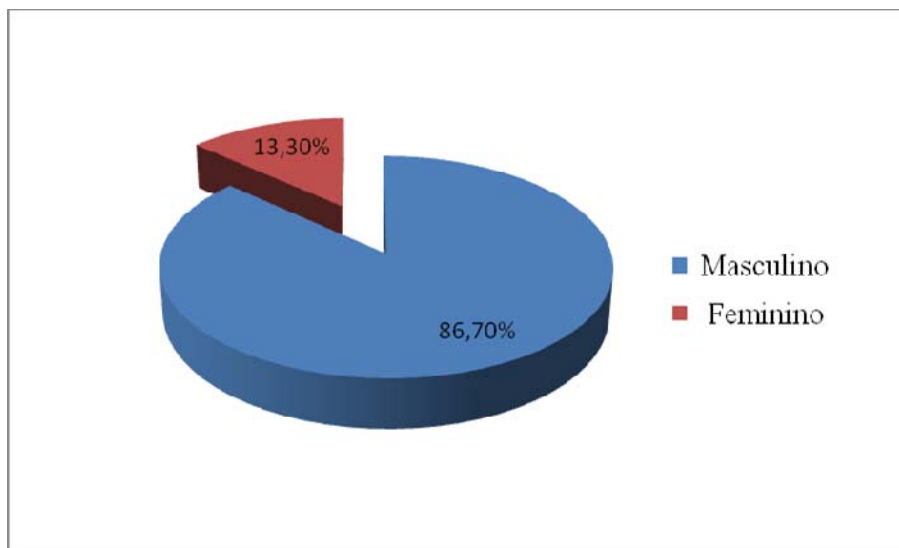
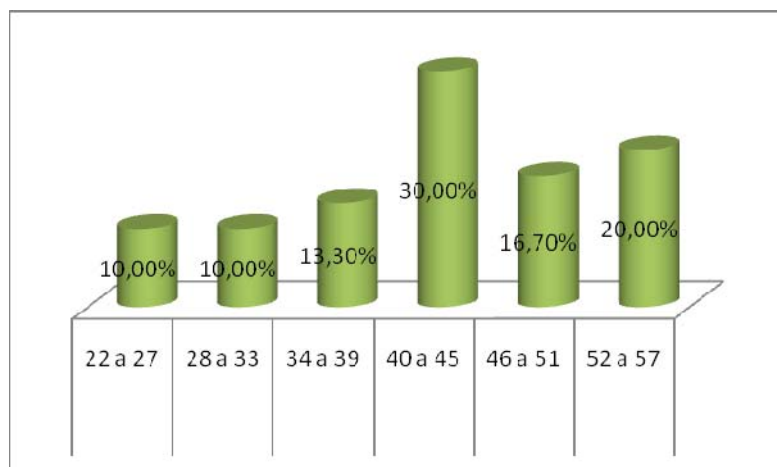


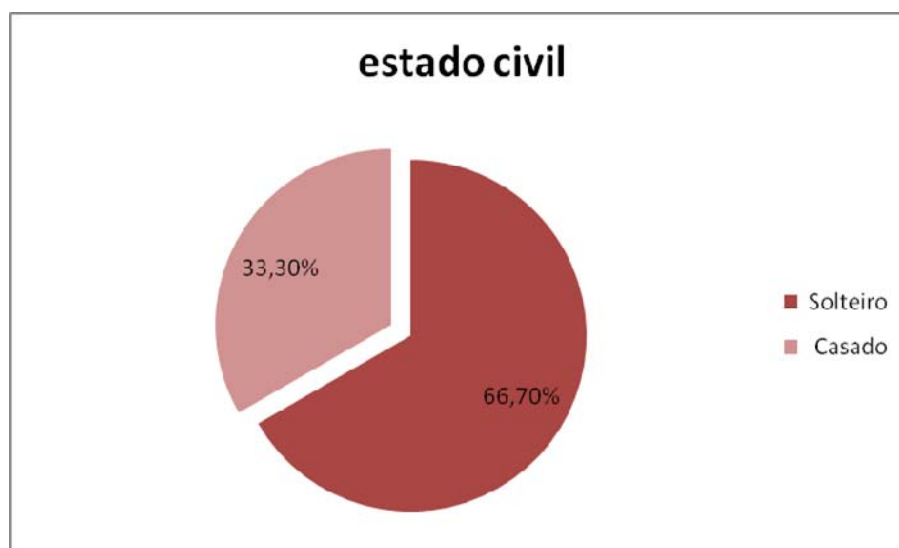
Gráfico 1 – Sexo dos inquiridos

De acordo com a distribuição percentual, apresentada no gráfico 2, pode se constatar que a **faixa etária** dos inquiridos varia dos 22 a 53 anos de idade. Verifica -se, a partir das análises realizadas, que a idade média dos inquiridos centra-se em torno da faixa etária dos 40 a 45 anos, correspondente a 30% dos trabalhadores que foram alvos do estudo. Dos 30 inquiridos 20% têm idades compreendidas entre 52 a 57 anos de idade, 16,7% entre os 46 a 51, 13,3% entre os 34 a 39 anos, 10% inquiridos pertencem a faixa etária 28 a 33 anos e de igual modo também correspondem a faixa etária dos 22 a 27 anos de idade.



**Gráfico 2 – Faixa etária dos inquiridos**

Procuramos identificar o **estado civil** dos inquiridos e constatamos, em função do gráfico 3 que a maior parte dos trabalhadores são solteiros. Dos 30 inquiridos 20 (66,7%) são solteiros, sendo 10 (33,3%) são casados.



**Gráfico 3 – Estado Civil**

Relativamente a **habilitações literárias**, da análise feita permitiu ver uma grande diversidade entre o grau de ensino do nosso público-alvo, ou seja, dos 30 inquiridos 23,3% são técnico médio, 13,3% têm 5º ano e 12º ano. Já 10,0% dos inquiridos têm 4ª classe, 2º ano de curso

complementar e 11ºano. Os trabalhadores com 3º ano curso geral e 9ºano são em número reduzido – Gráfico 4.

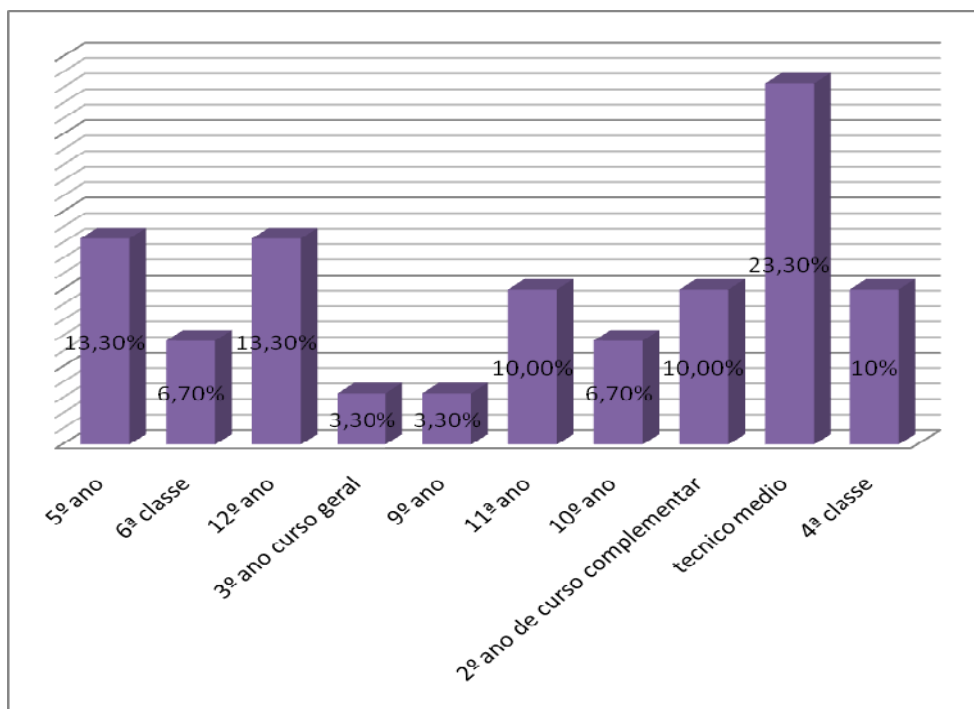


Gráfico 4 – Habilitações Literárias

## 6 Metodologia

O presente trabalho tem um carácter exploratório<sup>16</sup> acerca da HST na CERIS. Por ser uma análise aprofundada utilizamos duas técnicas para a recolha de dados: o inquérito por questionário e a entrevista, permitindo assim a utilização tanto do método quantitativo como qualitativo respectivamente. O *método quantitativo*, como o próprio nome indica, caracteriza – se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de colecta de informações, quanto no tratamento dessas através de técnicas estatísticos (Richardson, 1985: 29). Nesta óptica, possibilitará a utilização do programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), para o tratamento dos dados (questionário). O *método qualitativo* segundo o referido autor (1985:38) é a mistura de procedimentos de cunho racional e intuitivo, capazes de construir para a compreensão dos fenómenos.

<sup>16</sup> Utiliza-se estudos exploratórios quando não se tem informação da forma global sobre determinado tema e se deseja conhecer o fenómeno (Richardson, 1985:26).



Cumpre-nos sublinhar que o presente trabalho ficará marcado por três momentos que são, em simultâneo, distintos e complementares, a saber:

- **no primeiro momento** incidimos sobre a pesquisa bibliográfica e de outros documentos que, efectivamente, nos serviram como âncoras da temática em apreço;
- **o segundo momento** diz respeito à recolha dos dados com o recurso a aplicação dos questionários e a entrevista junto dos sujeitos escolhidos para esse efeito;
- **o terceiro e último momento** é sem dúvida dedicado ao tratamento e análise dos dados recolhidos no momento anterior à luz das teorias que tivemos como referências.

## **7 Variáveis**

### **7.1 Variável independente**

Segundo Richardson (1985:75), variáveis independentes são aquelas que afectam outras variáveis, mas não precisam estar relacionadas entre elas. Portanto nesse estudo as variáveis independentes são: Sexo, Idade, Estado civil, Habilitações literárias, Tempo de serviço, e Categoria profissional.

### **7.2 Variável dependente**

Variáveis dependentes são aquelas que afectadas ou explicadas pelas variáveis independentes (idem). A Higiene no trabalho, Segurança no trabalho, e a Motivação são considerados variáveis dependentes da pesquisa.

## **8 Procedimento**

Participaram da pesquisa os funcionários da CERIS nomeadamente, aqueles que trabalham no serviço de armazém de produtos acabados, laboratórios, na manutenção e na fábrica. E como

sendo um estudo de caso foi feito a delimitação da pesquisa, escolhendo assim a CERIS situada na praia negra.

Devido a capacidade e disponibilidade que pode ser considerado um factor limitativo na generalização das conclusões, procuramos identificar as percepções sobre a HST de trinta funcionários, a partir da aplicação dos questionários com questão fechadas e a entrevista estruturada ao técnico de Recursos Humanos da empresa. A construção das técnicas de recolha de dados (questionário e entrevista), baseou-se no conhecimento sobre as teorias existentes a respeito do objecto de estudo, nos objectivos da pesquisa, bem como na definição das Hipóteses.

O inquérito por questionário pode ser definido como uma técnica de observação não participante que se apoia numa sequência de perguntas ou interrogações escritas que se dirigem a um conjunto de indivíduos (inquiridos), que podem envolver as suas opiniões, as suas representações, as suas crenças ou várias informações factuais sobre eles próprios ou o seu meio (Richardson, 1985:142). O questionário na sua totalidade compreende-se por questões fechadas múltiplas onde os inquiridos tiveram de escolher, entre as respostas apresentadas aquelas que se aproximavam das suas próprias opiniões.

Quanto a análise quantitativa dos resultados utilizamos o programa estatístico SPSS, com objectivo de trabalhar os dados, quantificá-los e apresentá-los de forma diversificada.

Como forma de enriquecermos o trabalho, a entrevista foi outra técnica adoptada, para obter mais informação e saber a opinião do técnico Recursos Humanos da empresa. Richardson (1985:175), define a entrevista como sendo um processo de investigação científica que utiliza a forma de comunicação verbal onde o entrevistador procura recolher do entrevistado um conjunto de informações significativas, relacionadas com o objectivo da pesquisa. Tendo em conta a complexidade da aplicação da entrevista, procuramos aplicar somente uma entrevista, sendo o entrevistado é o responsável para a questão da HST. Sendo assim o tipo de entrevista utilizado foi a entrevista estruturada, a qual obedeceu um grande rigor na colocação das perguntas ao entrevistado.

E para a decodificação dos dados recolhidos através da entrevista utilizamos a técnica de análise de conteúdo, sendo uma das técnicas mais utilizadas e mais comuns na investigação empírica realizada pelas ciências sociais e humanas. Berelson (1952) *apud* Richardson et al. (1985:176), definiu análise de conteúdo como uma técnica de investigação que permite “a descrição objectiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação.”

## **Capítulo 4 – Situação da Higiene e Segurança no Trabalho: o caso da CERIS**

---

O presente capítulo, debruça sobre a parte empírica deste trabalho, ou seja, o estudo de caso na CERIS.

### **9 Análise e discussão dos resultados**

Através desta análise procuramos apresentar os dados sob diversas formas e favorecer incontestavelmente a qualidade das interpretações, como de igual modo, procuramos fazer uma reflexão teórica para interpretarmos melhor os dados, assegurando assim a coerência e o sentido do conjunto de trabalho.

Será importante na análise dos resultados utilizar um modelo de análise para a melhor compreensão

#### **9.1 Modelo de análise**

Modelo de análise contém análise dos resultados recolhidos por meio do questionário, que quando separado pode ser útil e de fácil compreensão tendo em vista a complexidade do

mesmo, permitindo assim um resultado mais detalhado e preciso. Os quadros que se seguem demonstram detalhadamente as dimensões do questionário.

COMPONENTES	INDICADORES	VALORES
<b>CARACTERISTICAS DEMOGRAFICAS</b>	Ano de nascimento	Idade
	Sexo	Masculino/Feminino
	Estado civil	Casado/solteiro
	Habilitação literária	4ª e 6ª classe/5º ano de escolaridade/2º ano de curso complementar/ 3ºano de curso geral/9º ano/ 10º,11º e 12º ano de escolaridade e técnico médio
<b>CARACTERISTICAS PROFISSIONAIS</b>	Categoria profissional	Operacional indiferenciado/ operacional qualificado/ grupo técnico/ chefias intermédias
	Tempo de serviço	Menos de 1 ano/de 2 a 5 anos/ de 6 a 10 anos/ 11 ou mais

**Quadro 2 – Modelo de análise 1**

CONCEITOS PRINCIPAIS	DIMENSÕES	CONCEITOS	INDICADORES
<b>HIGIENE</b>	<b>Condições Ambientais de Trabalho</b>	Iluminação	Muito boa/ boa/sem opinião/suficiente/ insuficiente
		Ruído	Excessivo/forte/sem opinião/fraco/inexistente
		Vibrações	Excelentes/ boas/sem opinião/razoáveis/ más
	<b>Riscos</b>	Biológicas	Vírus/ Bactérias/ Parasitas
		Físicos	Ruído/vibrações/calor – frio
		Químicos	Produtos químicos
	<b>Cumprimentos das normas</b>	Equipamentos	Uso de equipamentos de protecção individual/ conservar e manter em bom estado de conservação
		Informação/formação	Aquisição de informação e formação sobre os riscos potenciais de exposição e sobre o modo de utilização dos equipamentos
		Hábitos alimentares	Não consumo de bebidas alcoólicas antes e durante o período de trabalho

**Quadro 3 – Modelo de análise 2**

Situação da Higiene e Segurança no Trabalho na Sociedade Cabo-verdiana de Cerveja e Refrigerantes:  
Estudo de caso

CONCEITOS PRINCIPAIS	DIMENSÕES	CONCEITOS	INDICADORES
Segurança	Cumprimentos das normas	Responsabilidades Do trabalhador	Utilização correcta dos equipamentos de trabalho (Botas/ sapatos de segurança, Botas de água c/ ou s/protecção, Auriculares de protecção Vestuário adequado, Chapéu/ Bivaque/Touca
			Trocar impressões com os seus colegas sobre os factores de risco
			Dar informação as chefias da existência de alguma irregularidade
			Uso correcto dos equipamentos de trabalho
		Responsabilidades Das chefias	Procuram assegurar e sensibilizar os trabalhadores a utilizarem equipamentos de trabalho seguros
			Colocação de sinalização de segurança
			Fornecimento de equipamentos de protecção individual
			Asseguram que os trabalhadores disponham de um ambiente de trabalho seguro e de instalações cómodas, que permite um bom desempenho
			Consultar os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação sobre a segurança, higiene de trabalho

**Quadro 4 – Modelo de análise 3**

CONCEITOS PRINCIPAIS	DIMENSÕES	CONCEITOS	INDICADORES
Trabalho	Extrínseca	Horário de Trabalho	Horário único/ 2 período/horário por turnos
		Condições de trabalho	Iluminação/ruído/temperatura
	Intrínseca	Formas de organização do trabalho	As tarefas executadas diariamente
			Reconhecimento profissional

**Quadro 5 – Modelo de análise 4**

## 9.2 Análise dos resultados obtidos no questionário

O trabalho desempenha um papel central nas nossas vidas e dele podemos retirar diferentes tipos de recompensas. E quando a entidade empregadora (empresa) oferece boas condições trabalho, colaboram na identificação de factores de risco, diminui o absentismo aumentando assim a motivação, a satisfação, o desempenho e consequentemente a elevada produtividade.

Uma das primeiras questões colocadas no questionário estava relacionada com a classificação do ambiente de trabalho. O objectivo desta questão é saber se o tempo de trabalho na empresa influencia no modo como os trabalhadores classificam o seu ambiente de trabalho. Esta classificação baseou-se nos seguintes pontos: iluminação, ruído e vibrações.

Relativamente ao primeiro ponto, a **iluminação**, perante os valores, com que deparamos no quadro que se segue, constatamos que há uma percentagem significativa cerca de 20,0% dos trabalhadores com mais tempo de serviço na empresa (11 ou mais anos) consideram que a iluminação existente na empresa é insuficiente e apenas 6,7% considera que a iluminação é muita boa. Já os trabalhadores com menos tempo de serviço na empresa têm uma percepção diferente relativamente a iluminação existente na empresa tendo em vista que 10,0% dos inquiridos considera que este item boa ou muito boa.

Tempo de serviço na empresa	Iluminação				Total
	Muito boa	Boa	Suficiente	Insuficiente	
Menos de 1 ano	6,70%	3,30%			10,00%
De 2 a 5 anos		3,30%	6,70%	3,30%	13,30%
de 6 a 10 anos	3,30%	13,30%	6,70%	6,70%	30,00%
11 ou mais anos	6,70%	16,70%	3,30%	20,00%	46,70%
Total	16,70%	36,70%	16,70%	30,00%	100,00%

**Quadro 6 – Tempo de serviço na empresa VS Iluminação**

Quanto ao ruído existente no local de trabalho, 33,3% dos trabalhadores com 11 ou mais anos de serviço, consideram que o ruído é excessivo a forte e apenas 6,7% desses trabalhadores afirmam que o ruído é fraco. Dos trabalhadores inquiridos de 2 a 5 anos de serviço 3,3% afirmam a inexistência do ruído no local de trabalho - Quadro 7.

Tempo de serviço na empresa	Ruído					Total
	Excessivo	Forte	Sem opinião	Fraco	Inexistente	
Menos de 1 ano	3,30%	3,30%	3,30%			10,00%
De 2 a 5 anos		3,30%	3,30%	3,30%	3,30%	13,30%
de 6 a 10 anos	3,30%		10,00%	16,70%		30,00%
11 ou mais anos	3,30%	30,00%	6,70%	6,70%		46,70%
Total	10,00%	36,70%	23,30%	26,70%	3,30%	100,00%

**Quadro 7 – Tempo de serviço na empresa VS Ruído**

As vibrações por seu turno, grande parte dos trabalhadores inquiridos (43,3%), independentemente do tempo de serviço na empresa, não tem opinião relativamente a essa questão. Apenas 10,0% dos trabalhadores que tem menos de 1 ano de serviço consideram que as vibrações são excelentes e uma percentagem significativa, ou seja, 20% dos trabalhadores com mais tempo de serviço consideram que a vibração existente no local de trabalho é razoável – Quadro 8

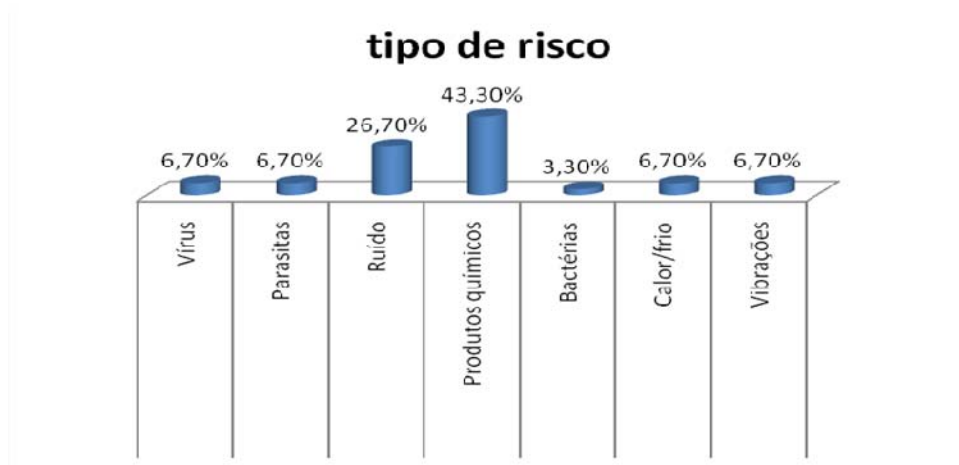
Tempo de serviço na empresa	Vibrações					Total
	Excelentes	Boas	Sem opinião	Razoáveis	Más	
Menos de 1 ano	10,0%					10,00%
De 2 a 5 anos			10,0%	3,30%		13,30%
de 6 a 10 anos		3,30%	16,70%	10,0%		30,00%
11 ou mais anos		6,70%	16,70%	20,0%	3,30%	46,70%
Total	10,00%	10,0%	43,30%	33,30%	3,30%	100,00%

**Quadro 8 – Tempo de serviço na empresa VS Vibrações**



Em suma, de acordo com a análise dos resultados pode – se constatar que o tempo de serviço influencia no modo como os trabalhadores classificam o seu ambiente de trabalho (iluminação, ruído e vibração), tendo em consideração que há uma diversificação de opiniões, isto é, a maioria dos trabalhadores inquiridos com mais tempo de serviço na empresa (11 anos ou mais) têm uma percepção diferente em relação aqueles com menos tempo de serviço, porque classificam a iluminação como sendo insuficiente e ruído como sendo forte. Já os que possuem menos tempo de serviço (menos de 1 ano) a opinião é que a iluminação existente na empresa é boa ou muito boa. Quanto as vibrações, estas são consideradas também pela maioria dos inquiridos que se enquadram naqueles que tem mais tempo de serviço com sendo razoáveis, e os que possuem menos tempo de serviço na totalidade dos inquiridos (10%) consideram que as vibrações são excelentes.

Procuramos também saber, a partir do questionário, que tipo de risco o trabalhador está mais sujeito diariamente no seu local de trabalho e o que faz ou como faz para preveni – lós. Em função do gráfico 5, podemos verificar que produtos químicos e ruído são os riscos que os trabalhadores consideram que estão mais sujeitos no dia-a-dia. Analisando de uma forma mais pormenorizada, 43,3% dos inquiridos mencionou produtos químicos como sendo o risco que esta mais sujeito diariamente, contrariamente das bactérias com uma percentagem pouco significativa, ou seja, apenas 3,3% no total dos inquiridos considera sendo este o risco que esta sujeito. O ruído que está na origem de um incómodo significativo para o trabalhador, 26,7% na totalidade dos inquiridos considera que estão sujeitos a este tipo de risco. Por último, tanto o vírus como parasitas, calor/frio e vibrações ocupam a mesma percentagem com 6,7%.



**Gráfico 5 – Tipos de riscos**

Uma vez identificados os riscos que os trabalhadores estão mais sujeitos, procuramos saber como é que eles fazem para prevenir tais riscos. A análise permitiu verificar que dos inquiridos mais de metade, sendo os valores apontam para 66,7% dos trabalhadores utilizam equipamentos de protecção individual como forma de evitar os riscos que estão sujeitos. Dos inquiridos 16,7% prefere adquirir formação e informação sobre riscos a que estão mais sujeitos, como técnica de evitar os riscos na alínea dantes mencionado. Evitar bebidas alcoólicas antes e durante o período de trabalho, exerce aqui duas funções: ajuda a evitar acidentes no trabalho e na prevenção dos riscos, sendo assim apenas 6,7% dos inquiridos utilizam esta prática. É curioso que 10,0% na totalidade do nosso público – alvo não utiliza nem uma das técnicas para evitar os riscos – Quadro 9.

<b>Como faz para evitar os riscos?</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentagem</b>
Utiliza equipamentos de protecção individual	20	66,70%
Adquiri formação e informação sobre riscos a que esta sujeito	5	16,70%
Evita bebidas alcoólicas antes e durante o período de trabalho	2	6,70%
Nenhuma das alíneas	3	10,00%
Total	30	100,00%

**Quadro 9 – Como faz para evitar os riscos**

Segundo alguns teóricos<sup>17</sup> a empresa deve possuir um conjunto de regras e procedimentos que devem ser cumpridas obrigatoriamente pelos trabalhadores, com intuito de prevenir e/ou reduzir os danos e perdas provocadas por agentes agressivos. Perguntamos aos inquiridos se na empresa existe ou não regulamento interno sobre o uso de equipamentos de HS, e a maioria, ou seja, 90% dos trabalhadores afirmam que a empresa possui um regulamento quanto a obrigatoriedade do uso de equipamentos. Em contrapartida 10% dos inquiridos afirmam o contrário, isto é, que a empresa não possui os tais regulamentos – Gráfico 6.

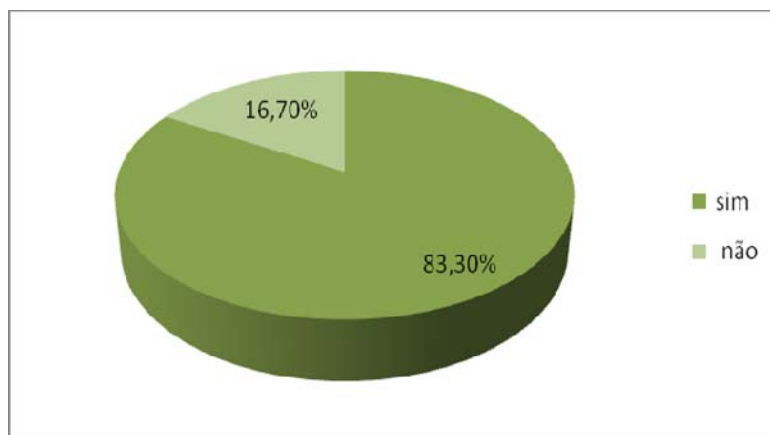
---

<sup>17</sup> Seaver e tal (2003:2).



**Gráfico 6 – Existência de regulamento**

Importa agora saber se os trabalhadores cumprem ou não com as normas de serviço estabelecidas, comparecendo diariamente no seu posto de trabalho com o equipamento. Como pode ser constatada no gráfico que vamos apresentar em seguida, que a maioria dos inquiridos cumprem com as normas estabelecidas, sendo 83,3% afirmam que comparecem diariamente no seu posto de trabalho com o equipamento. Já 16,7% no total, não cumprem com as normas de serviço.



**Gráfico 7 – Cumprimento das normas**

Resta verificar ainda dentro da questão do cumprimento das normas e procedimentos se as habilitações literárias influenciam, em maior ou menor grau de cumprimento das normas de HST.

Da análise feita verificamos que não existe uma relação entre o cumprimento das normas e procedimentos e as habilitações literárias, uma vez que a grande maioria dos inquiridos (83,30%) independentemente da habilitação literária, afirmam que cumprem com as normas e procedimentos, isto é, comparecem com equipamentos de HS diariamente no posto de trabalho. Já 16,70% do nosso público – alvo com habilitações literárias entre 5º ano, 12º ano, 3º Ano curso geral, 2º Ano do curso complementar e 4ª Classe, afirmam que não cumprem com as normas e procedimentos – Quadro 10.

Habilitações literárias	Cumpre as normas de serviço estabelecidas, comparecendo diariamente no seu posto de trabalho com o equipamento?		Total
	Sim	Não	
5º Ano	10,00%	3,30%	13,30%
6ª Classe	6,70%		6,70%
12º Ano	10,00%	3,30%	13,30%
3º Ano curso geral		3,30%	3,30%
9º Ano	3,30%		3,30%
11º Ano	10,00%		10,00%
10º Ano	6,70%		6,70%
2º Ano do curso complementar	6,70%	3,30%	10,00%
Técnico médio	23,30%		23,30%
4ª Classe	6,70%	3,30%	10,00%
<b>Total</b>	<b>83,30%</b>	<b>16,70%</b>	<b>100,00%</b>

**Quadro 10 – Habilitações literárias *versus* cumprimentos das normas**

Numa época em que os recursos humanos são considerados como um dos factores determinantes da competitividade das organizações, o desempenho profissional emerge como um dos problemas mais críticos. É considerado um problema crítico não porque é difícil, mais sim porque o desempenho dos trabalhadores é objecto de apreciações pontuais, principalmente dos superiores hierárquicos.

Em função do quadro 11, podemos constatar que 100% dos inquiridos afirmam que as regras e procedimentos em matéria de Segurança são necessárias para que haja um bom desempenho. Isto porque ajuda consideravelmente na eliminação do acidente no trabalho.

Acha que as regras e procedimentos em matéria de segurança são necessárias para que haja um bom desempenho?	Frequência	Percentagem
Sim	30	100,00%

**Quadro 11 – Regras e procedimentos**

Procuramos saber se a categoria profissional influencia nas responsabilidades em termos de segurança no trabalho, ou seja, se o cargo ocupado influencia no uso de equipamentos de protecção individual, uso correcto dos equipamentos de trabalho, conservar e manter em bom estado, dar informação as chefias da existência de alguma irregularidade, trocar impressões com os colegas sobre os riscos.

Em função do quadro 12 constatamos que, dos inquiridos independentemente do cargo que ocupam dentro da empresa procuram de forma diferente assumir as suas responsabilidades em termos de segurança. Quando ao uso de equipamento de protecção individual, 30,0% dos inquiridos, tanto o operacional indiferenciado, operacional qualificado, os que enquadram do grupo técnico e as chefias intermédias afirmam que as suas responsabilidades passam por esse item. Quanto ao uso correcto dos equipamentos de trabalho no total dos inquiridos 23,3%, independentemente da categoria profissional utilizam esta prática como sendo as suas responsabilidades em termos de segurança no trabalho

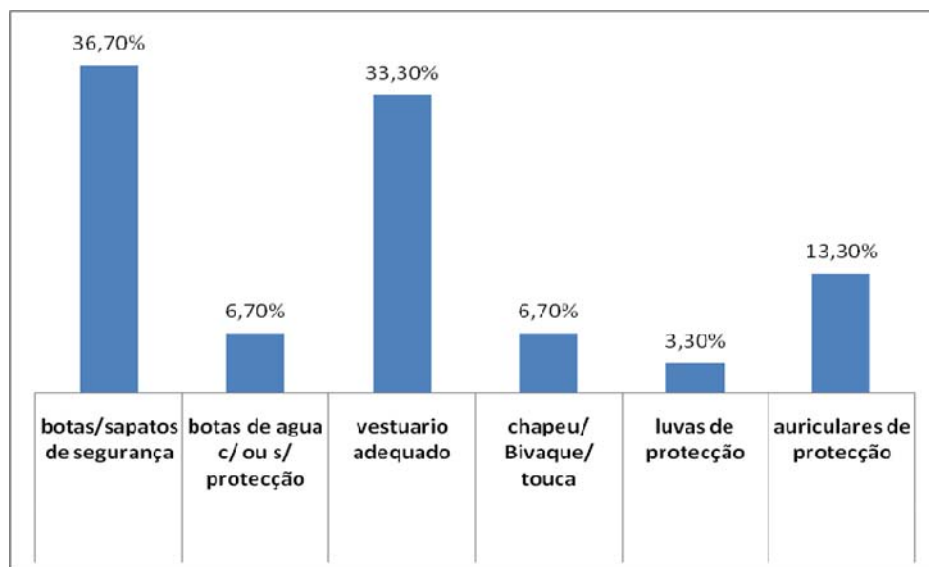
Portanto, perante isto podemos afirmar que, a categoria profissional não influencia as responsabilidades em termos de segurança, já que todos os trabalhadores inquiridos independentemente do cargo, procuram ser responsáveis.

Categoria profissional	As suas responsabilidades em termos de segurança no trabalho passa pelo (a):					Total
	Uso de equipamento de protecção individual	Uso correcto dos equipamentos de trabalho	Dar informação as chefias da existência de alguma irregularidade	Conservar e manter em bom estado de conservação os equipamentos de protecção	Trocar impressões com os seus colegas sobre os riscos	
Operacional indiferenciado	20,00%	3,30%	3,30%	6,70%		33,30%
Operacional qualificado	3,30%	6,70%	10,00%	13,30%		33,30%
Grupo técnico		10,00%			3,30%	13,30%
Chefias intermédias	6,70%	3,30%			10,00%	20,00%
Total	30,00%	23,33%	13,30%	20,00%	13,30%	100,00%

**Quadro 12 – Categoria profissional versus responsabilidades em termos de segura**

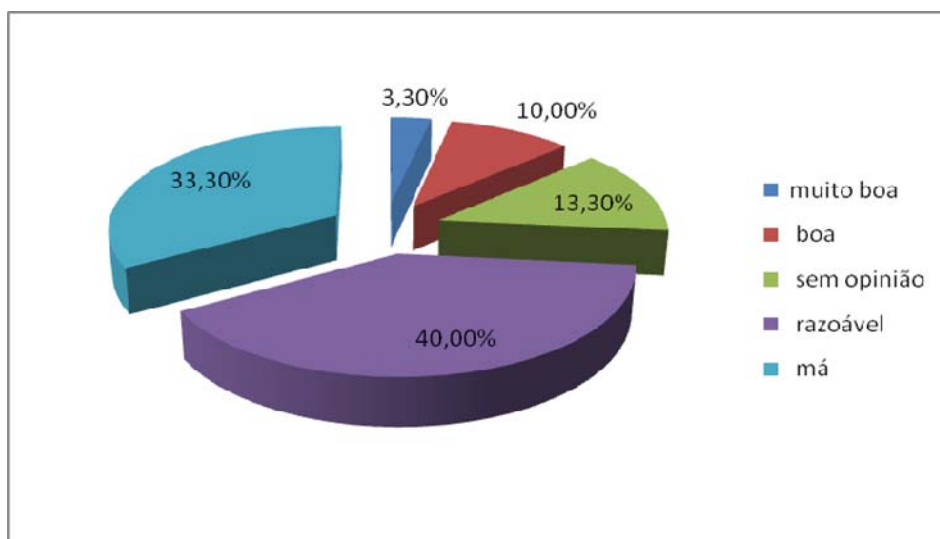
Sabendo que a maioria dos inquiridos, independentemente da categoria profissional, procuram utilizar equipamentos de protecção individual, convém saber quais os equipamentos de protecção individual usados diariamente pelos trabalhadores.

Quanto ao uso de botas/sapatos de segurança verificamos que uma parte significativa dos trabalhadores inquiridos tem por hábito usá-lo diariamente, ocupando 36,7%. É importante o uso de vestuário adequado, principalmente para evitar certos riscos. Em função do gráfico 8 verificamos que 33,3% no total dos inquiridos adopta esta técnica para se proteger. Auricular de protecção numa fábrica é um dos equipamentos indispensáveis para evitar o ruído, sendo assim 13,3% dos inquiridos têm por habito esse uso. Relativamente as botas de água c/ou s/ protecção, chapéu/ bivaque/touca 6,7% dos inquiridos usam esses equipamentos. Quanto a luvas de protecção podemos concluir que este equipamento é muito pouco usado diariamente pelos trabalhadores, sendo apenas 3,3%. Óculos e máscara de protecção não foram mencionados pelos inquiridos como sendo equipamentos de protecção individual.



**Gráfico 8 – Equipamento de protecção individual**

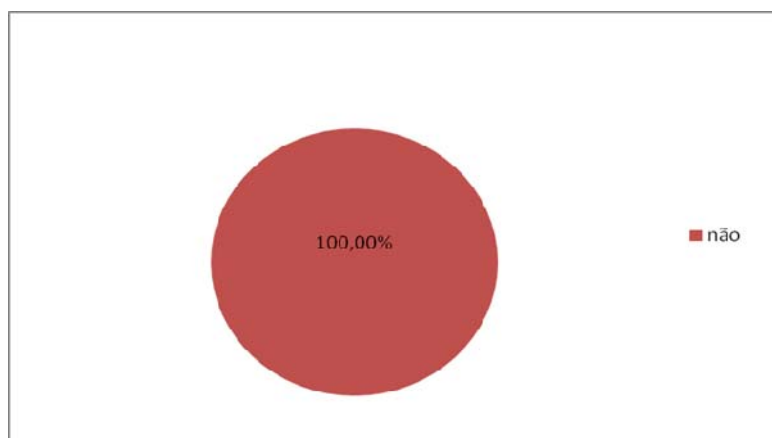
Procuramos saber a opinião dos trabalhadores sobre a HS existente na empresa, e perante a análise feita podemos verificar que dos trabalhadores inquiridos, 40,0% considera que a HS existente na empresa é razoável, ao passo que 33,3% dos trabalhadores considera que a HS é má. Apenas 3,3% consideram que a HS na empresa é muito boa – Gráfico 9.



**Gráfico 9 – Opinião sobre Higiene e Segurança**



A sinalização de segurança tem por objectivo chamar a atenção, de uma forma rápida e inteligível, para objectos e situações susceptíveis de provocar perigos, sempre que os riscos correspondentes não puderem ser eliminados ou reduzidos com medidas e processos de organização do trabalho e meios técnicos de protecção. Importa saber se na empresa em estudo possui sinalização de segurança. Quando perguntado aos inquiridos se existe a sinalização de segurança, a resposta é unânime, ou seja, o gráfico 10 mostra – nos que 100% dos inquiridos afirmam que não existe sinalização de segurança na empresa.



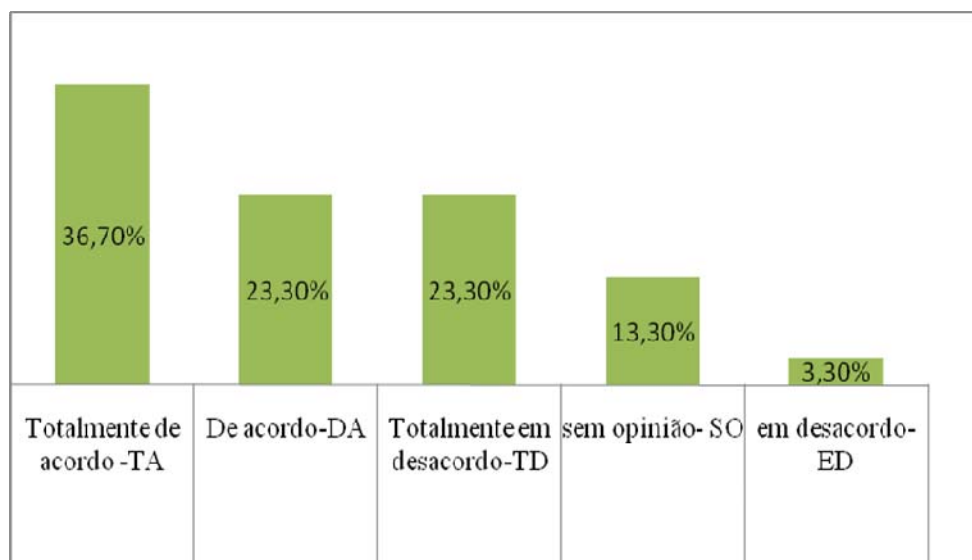
**Gráfico 10 – Existência de sinalização de segurança**

A motivação é vital em qualquer trabalho quando se pretende que as pessoas dêem o seu melhor. Compete às chefias a tarefa de motivarem da melhor forma possível o seu pessoal. São elas que se encontram em melhor posição para fomentar um ambiente agradável no qual os seus colaboradores se desenvolvam e prestem a melhor contribuição para o trabalho. Perguntámos aos trabalhadores como é que caracterizam a actuação das chefias quanto á segurança relativamente aos seguintes itens:

- Se procuram assegurar e sensibilizar os trabalhadores a utilizarem equipamentos de trabalho seguros;
- Se fornecem equipamentos de protecção individual adequado trabalho que exerce;
- Se asseguram que os trabalhadores disponham de um ambiente de trabalho seguro e de instalações cómodas, que permite um bom desempenho;

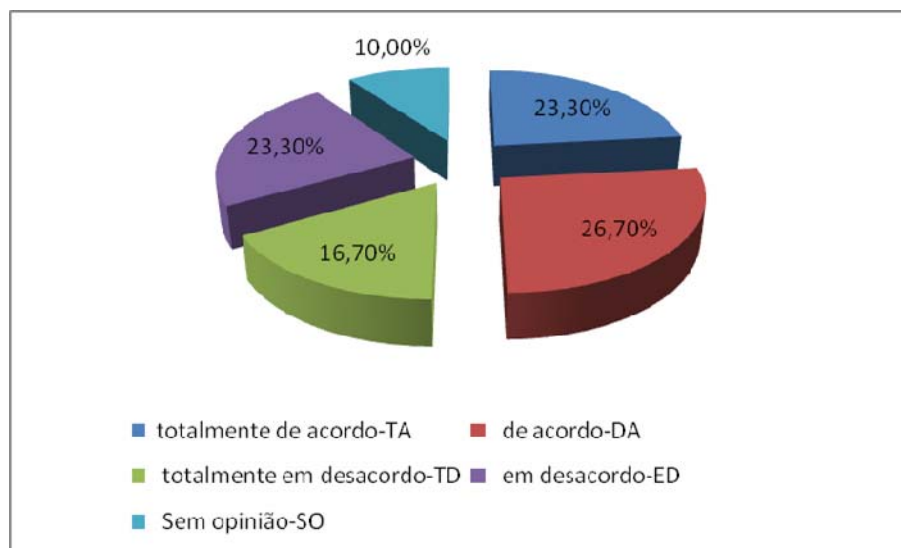
- Se consultam os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação sobre a segurança, higiene no trabalho.

No que concerne ao primeiro item verificamos que 36,7% dos inquiridos estão totalmente de acordo que as chefias procuram sensibilizar os trabalhadores a utilizarem equipamentos de trabalho seguro, 23,3% dos trabalhadores inquiridos são de opinião contrária, ou seja, estão totalmente em desacordo. Dos inquiridos 23,3% afirmam estarem de acordo, 13,3% não tem opinião sobre este item. Apenas 3,3% estão em desacordo quanto a actuação das chefias – Gráfico 11.



**Gráfico 11 – Sensibilizam os trabalhadores a utilizar equipamentos de trabalho**

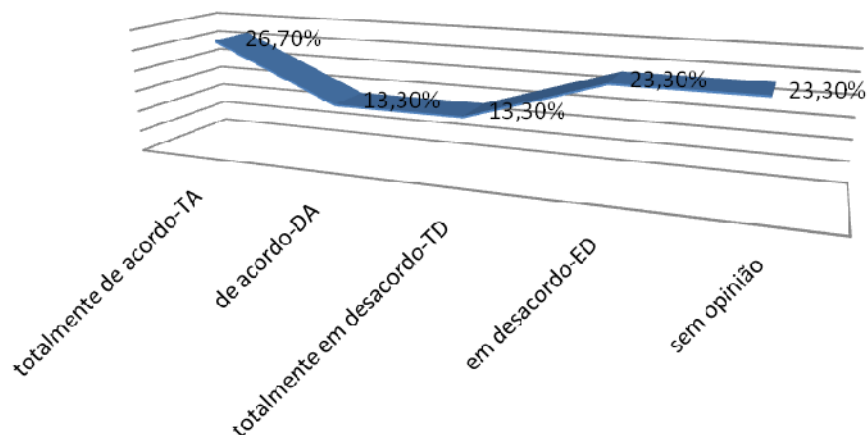
Quanto ao terceiro item, o gráfico que se segue, demonstra que 26,7% dos inquiridos está de acordo com a afirmação de que as chefias fornecem equipamentos de protecção individual adequado ao trabalho que exerce. Já 23,3% no total do público – alvo, não concorda com a afirmação.



**Gráfico 12 – Fornecimento de equipamentos de protecção individual**

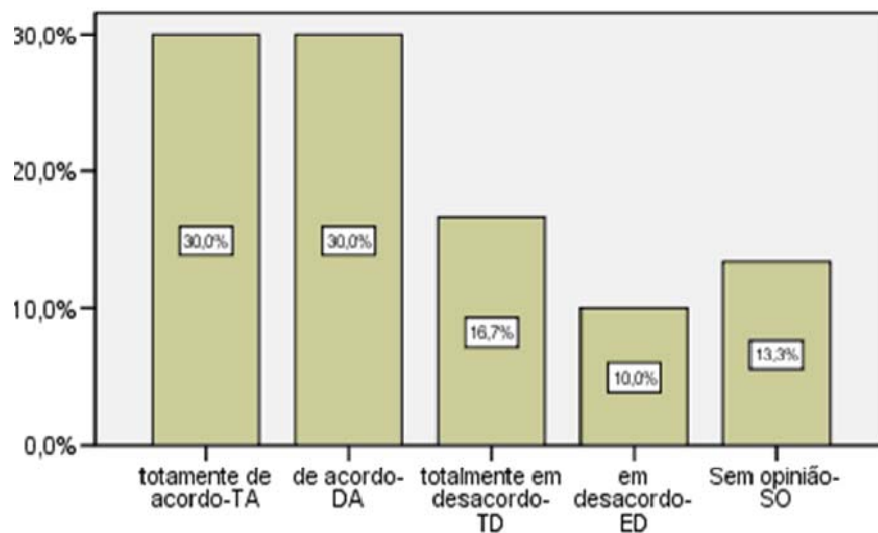
Quando as chefias (entidade empregadora) procuram assegurar que os seus trabalhadores disponham de um ambiente de trabalho seguro, cómodo, com regras, ou seja, quando a **ergonomia** é tida em consideração, permite uma melhor adaptação das condições de trabalho com às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar-lhes o máximo de conforto, segurança e consequentemente a eficiência no desempenho.

Relativamente ao quarto item a análise permitiu verificar que a maior parte dos inquiridos, 26,6% esta totalmente de acordo com a afirmação de que as chefias asseguram que os trabalhadores dispõem de um ambiente seguro e de instalações cómodas, que permite um bom desempenho. 23,3 % dos trabalhadores inquiridos afirmam estarem em desacordo com a afirmação, de igual percentagem 23,3% dos inquiridos afirmam não ter opinião sobre o assunto – Gráfico 13.



**Gráfico 13 – Assegurar um ambiente de trabalho seguro**

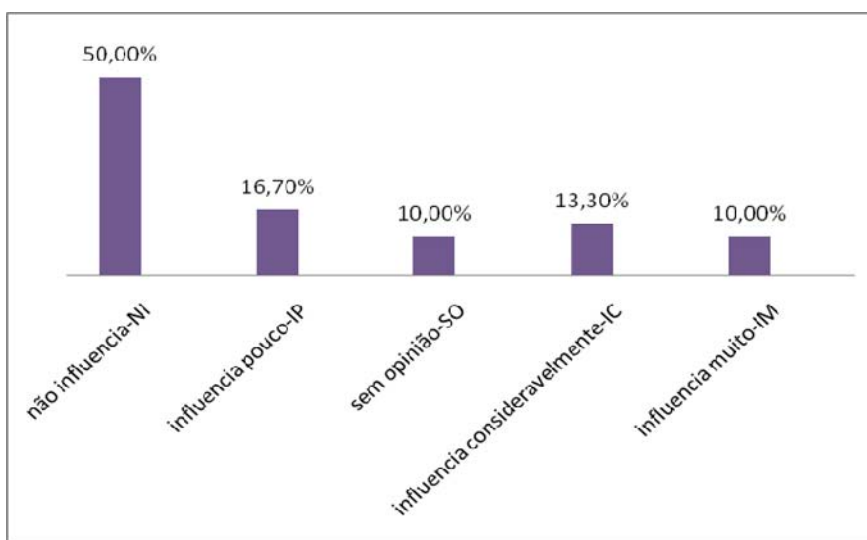
No que refere ao último ponto, o gráfico 14 demonstra que a maior parte do público – alvo 30,0% concorda totalmente ou em parte, que as chefias raramente consultam os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação sobre a HST. Apenas 10,0% estão em desacordo com afirmação e 13,3% afirmam não terem opinião sobre a questão.



**Gráfico 14 – Raramente proporciona informação e formação sobre HST**

Passando ao ponto-chave deste trabalho, ou seja, à análise dos factores que poderão motivar os trabalhadores na execução do seu trabalho, mais precisamente os factores relacionados com a higiene e segurança no trabalho (às condições físicas de trabalho, o ambiente de trabalho, a existência de condições de HS.) com o reconhecimento profissional e as tarefas que executa diariamente.

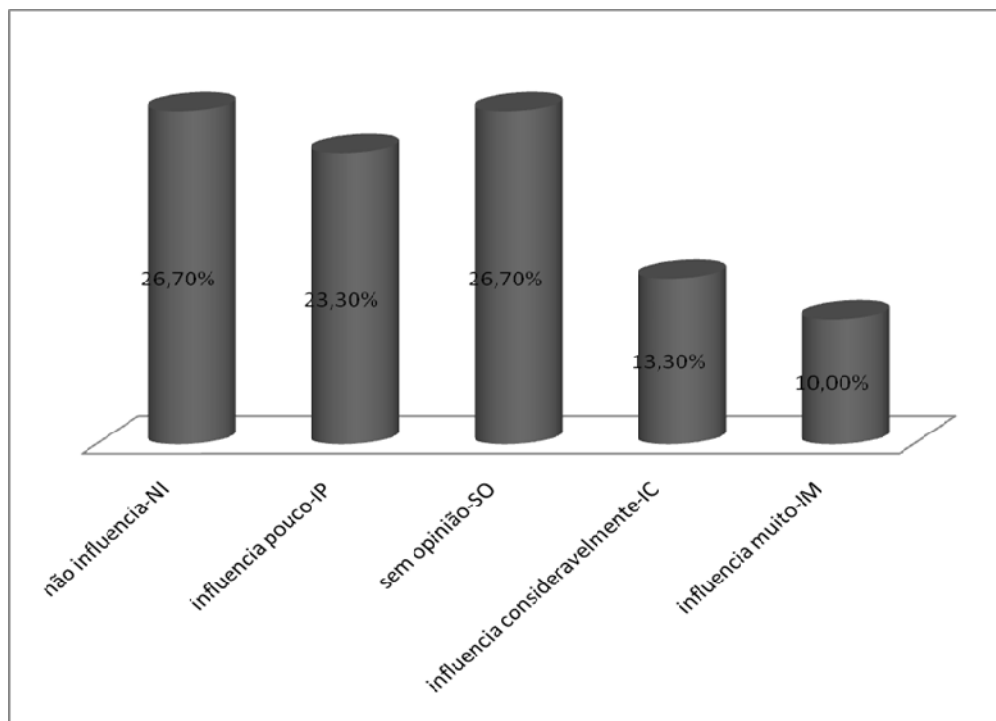
Sendo as condições físicas do trabalho (iluminação, ruído, vibrações) um factor que exerce muita influência na execução do trabalho, 50,0% dos trabalhadores inquiridos não consideram que as condições oferecidas pela entidade patronal (CERIS) seja um factor que os motiva na execução do trabalho. Apenas 13,3% no dos inquiridos concordam que as condições oferecidas influenciam consideravelmente, sendo 16,7% considera-as com pouca influência, 10,0% não tem opinião sobre o assunto e outros 10,0% considera que as condições físicas do trabalho oferecido, influenciam muito na realização das tarefas diariamente – Gráfico 15.



**Gráfico 15 – Condições físicas do trabalho**

Analisando o gráfico 16 podemos verificar que 26,7% dos inquiridos consideram que o ambiente de trabalho não influencia na execução das tarefas, também 26,7% dos trabalhadores inquiridos afirmam que não têm opinião sobre o assunto, já 23,3% acredita que o ambiente de trabalho influencia pouco na execução do trabalho, 13,3 % no total dos

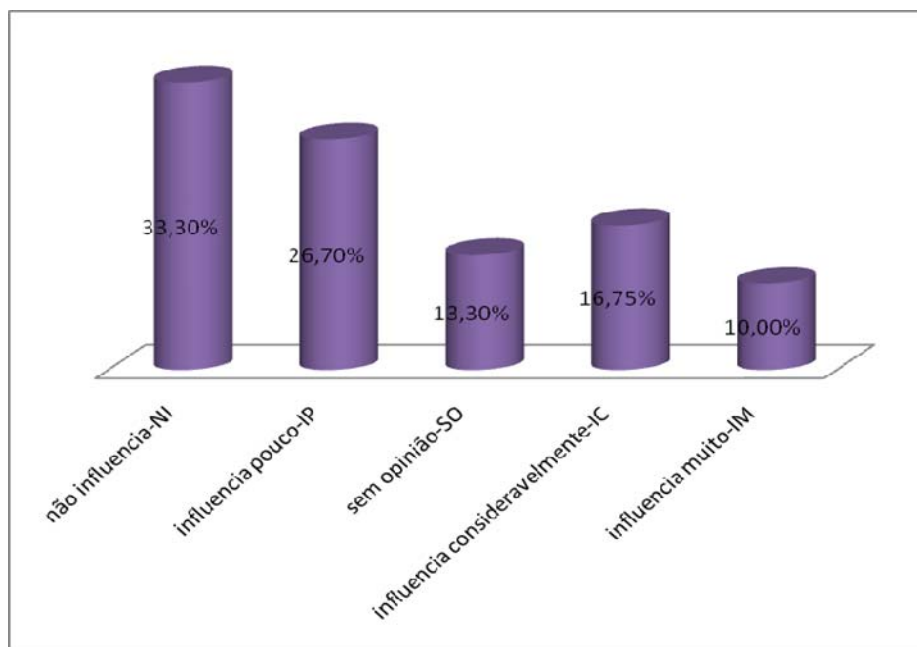
inquiridos confirmam o ambiente de trabalho oferecido influencia consideravelmente e 10,0% é de opinião que este item influencia muito.



**Gráfico 16 – O ambiente de trabalho**

A existência de condições de higiene e segurança no trabalho aumenta a eficiência no desempenho dos trabalhadores. E nesta óptica procuramos saber junto dos trabalhadores inquiridos até que ponto a existência de condições de higiene e segurança no trabalho os motiva para a execução das suas tarefas.

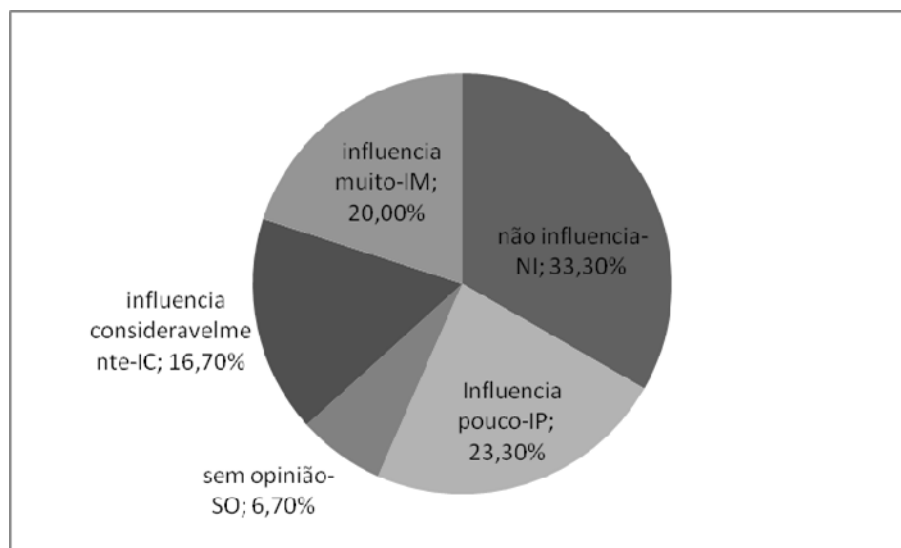
Da análise feita permitiu – nos constatar que 33,3% dos inquiridos são de opinião que as condições de HS oferecidos pela empresa não influenciam na execução das tarefas. Já 10,0% é de opinião contrária, ou seja, que as condições de HS os influenciam muito – Gráfico 17.



**Gráfico 17 – Existência de condições de HS**

Quando se fala em conteúdo do trabalho não se resume apenas as condições de HS, fala-se também no próprio trabalho em si, ou seja, o que o trabalho significa, como é caracterizado, o tipo de tarefa desempenhada, grau de autonomia, grau de responsabilidade, é principalmente como é reconhecido.

Nessa óptica procuramos saber junto dos inquiridos se o reconhecimento profissional constitui um factor que os motiva e influencia o desempenho do seu trabalho. Perante isto o gráfico 18 traduz – nos que 33,3% dos inquiridos são de opinião que o reconhecimento profissional por parte das chefias não os motiva na execução das tarefas, isto é, não exerce qualquer tipo de influência. Enquanto, 20,0% dos inquiridos são de opinião contrária afirmando que o reconhecimento profissional é um factor que exerce muita influencia diariamente na execução das tarefas.

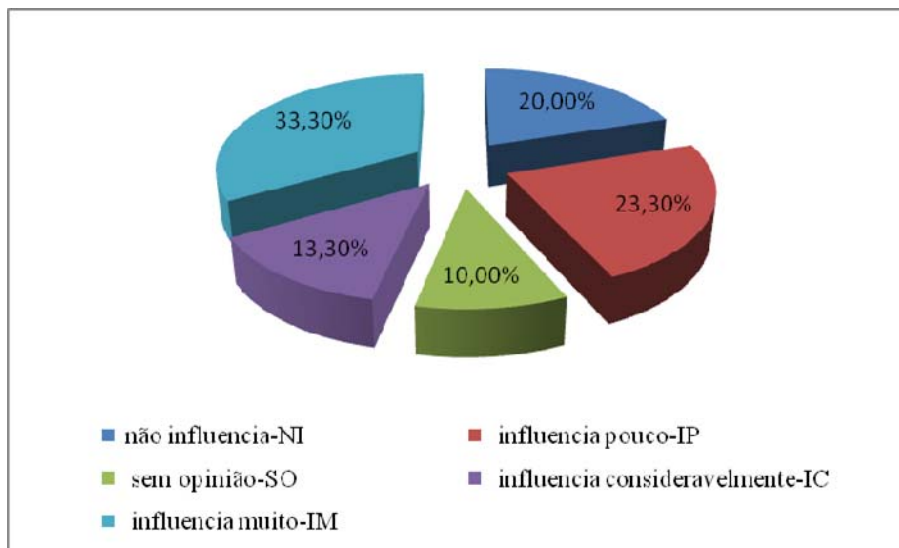


**Gráfico 18 – Reconhecimento profissional**

Para além do ambiente de trabalho, das condições físicas de trabalho oferecido, da existência das condições de HS, do reconhecimento profissional, existem outros factores que também podem motivar e influenciar, no desempenho /produtividade dos trabalhadores. A tarefa que desempenhamos, o cargo e a formação que temos, o desempenho e a dedicação com que trabalhamos, são factores importantes que se deve ter em consideração quando se fala da motivação na execução das tarefas.

Portanto em função do gráfico 19 podemos verificar que grande parte dos trabalhadores (33,3%) inquiridos são de opinião que as tarefas que executam diariamente se trata de um factor que motiva e exerce muita influência na execução do trabalho.





**Gráfico 19 – Tarefas que executa diariamente**

### 9.3 Análise da entrevista

Após a realização da entrevista ao TRH (responsável pela HST) podemos chegar a algumas inferências. A primeira é a de que HST fazem parte dos princípios e políticas que rege a empresa, ou seja, na empresa existe um regulamento que estabelece a obrigatoriedade de uso diário de equipamentos de HS. O não cumprimento das normas possibilita, penalizações e suspensões. O TRH remata ainda, uma percentagem pouco significativo dos funcionários não cumprem com as normas de HS não é porque há falta de equipamentos de HST, mas sim falta de sensibilização para o uso do mesmo, embora tentam (TRH e chefias intermédias) informar e sensibilizar os trabalhadores da existência de irregularidade e perigos, fiscalizar se as normas são cumpridas.

Segundo o TRH da empresa, o ambiente de trabalho oferecido aos trabalhadores está sujeito sim a alguns tipos de riscos como por exemplo, ruído e vibrações, produtos químicos, entre outros, que podem ser prevenidos com o uso de equipamentos de protecção. Realça ainda que, a grande maioria dos trabalhadores utilizam os equipamentos de protecção, embora ainda existem trabalhadores, já um número pouco significativo que fogem as regras da empresa, ou seja, não utilizam as práticas de prevenção, isto porque, há uma falta de consciencialização da importância do uso de equipamentos de protecção. Mais de uma forma geral o ambiente de trabalho em termos de HS é razoável, tendo em consideração que raros são os acidentes de trabalho, porque a empresa esforça-se por criar as condições que garantam a HS, ainda mais por se tratar de uma indústria de ramo alimentar.

Salienta ainda que, um dos principais problemas residem na falta de responsabilidade dos trabalhadores, na má utilização dos equipamentos de protecção, mas mesmo assim a HST é uma das prioridades da empresa, pois, têm sido ministrado cursos de curta duração na área de segurança (primeiros socorros, prevenção contra incêndios) e higiene, com objectivo de sensibilização junto dos trabalhadores.

Na opinião do TRH, para motivar os trabalhadores e aumentar a produtividade a empresa utiliza instrumentos, tais como, promoções e progressões na carreira, atribuições de prémios, melhoria salarial e profissional, enfim uma série de instrumentos que está enquadrado no

plano de cargos, carreiras e salários, proporcionar um bom ambiente de trabalho e com boas condições de HS.

A existência de um PCHSST na empresa segundo o TRH seria importante, na medida em que iria dinamizar a organização com finalidade de integrar na política de prevenção de acidentes no trabalho e na melhoria das condições de trabalho.

## 10 Programa de controlo HSST

Conceber um PCHSST, faz parte de um dos objectivos gerais do trabalho. A elaboração do programa baseou-se na pesquisa bibliográfica e na realidade da empresa em estudo.

É primitivo preparar-se para uma eventual catástrofe, sempre possível, apesar de todos os esforços feitos para evitá-las. É por isso que numa empresa, principalmente de ramo industrial é necessário prever e planejar as acções, que minimizem transtornos indesejados. Isto significa, que as empresas devem possuir “**Programa de Controlo da Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho**”, com o principal objectivo de proporcionar o bem-estar físico e psicológico aos colaboradores e garantir que todos se sentam seguros no local de trabalho.

A responsabilidade pela HSST de todos e cada um dos trabalhadores, centra-se nas chefias e no coordenador de PCHSST. O papel do coordenador, a todos os níveis, é imprescindível em matéria de HSST. As funções das chefias devem traduzir-se para além do controlo dos objectivos dos postos de trabalho, na produção de bens e/ou serviços, ou seja, ter outras preocupações como de coordenação, orientação e apoio e estudos das necessidades relacionadas com HSST de cada colaborador.

Portanto, somente com o esforço e o assumir de responsabilidades por parte de todos, em especial das chefias, e do coordenador, poderá criar um clima laboral sólido e seguro, garantindo assim o bem-estar e aumentando a produtividade na empresa.

O PCHSST (em anexo 4- p: 109-123), é definido como sendo um conjunto de directrizes e informações, visando a implementação de medidas preventivas relativas a gestão de risco, a minimização e identificação das falhas, ou seja, conjunto articulado de acções, a desenvolver num determinado horizonte temporal, com a definição dos objectivos e recursos necessários ao desenvolvimento da prevenção. Tem como objectivo proporcionar o bem-estar físico e psicológico aos colaboradores e garantir que todos se sentam seguros no local de trabalho<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> SEAVER, Matt *et al* (2003). Gestão de Sistemas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – ISA 2000

Segundo Seaver *et al* (2003) para a elaboração de um PCHSST deve ter como base alguns itens como:

- Plano de emergência;
- Regras de segurança, Higiene e saúde no trabalho;
- Políticas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
- Sinalização de segurança no trabalho;
- Programa de formação e sensibilização;
- Sistema de fiscalização.

## Conclusão e Sugestões

---

Hoje é universalmente aceite que quanto mais eficaz uma organização gere os seus recursos maior é a probabilidade de se tornar uma organização de sucesso. Este sucesso passa inevitavelmente pela qualidade das condições de trabalho que se proporciona às pessoas que dela fazem parte. Sendo assim a melhoria da produtividade e da competitividade das organizações passa obrigatoriamente por uma intervenção na melhoria das condições de trabalho.

A Gestão de Recursos Humanos está relacionada com a administração das pessoas dentro das organizações, cuja preocupação está voltada para a qualidade e desempenho dos seus membros de modo a conseguir atingir resultados satisfatórios. A HST é de fundamental importância para o bem – estar dos Recursos Humanos em seu ambiente de trabalho, constituindo assim uma das principais bases para a preservação da força de trabalho adequada.

A motivação no trabalho é um objectivo cada vez mais difícil de alcançar por um número significativo de trabalhadores. O cansaço físico e mental e a crescente sensação de incapacidade para lidar com um mundo laboral vêm gerando uma interacção negativa com o local de trabalho.

Sendo assim ao iniciar o estudo propomos estudar em que medida a existência de condições de HST poderá afectar a motivação do trabalhador e consequentemente conduzir a uma maior ou menor produtividade e desempenho no trabalho para os trabalhadores da CERIS.

Respondendo a questão inicialmente formulada, para grande parte dos inquiridos a existência de condições de HST oferecido pela empresa não é um factor que exerce muita influência e/ou motivação para a execução do trabalho. Também da mesma forma as condições físicas do trabalho (iluminação, ruído, vibrações), o reconhecimento profissional, o ambiente de trabalho, são considerados também pelos inquiridos como sendo factores que nem tanto contribui para o aumento da motivação na execução das tarefas. Já a opinião do TRH, para motivar os seus trabalhadores e consequentemente aumentar a produtividade a empresa proporciona, um bom ambiente de trabalho com boas condições de HS, e aposta em outros instrumentos, tais como, promoções e progressões na carreira, atribuições de prémios, melhoria salarial e profissional.

Como se sabe existem outros factores que podem motivar e influenciar na produtividade do trabalhador, como por exemplo as tarefas que são executadas diariamente. Este demonstra ser o único factor mencionado pelos trabalhadores como sendo motivador para a execução das tarefas e conduzir uma maior produtividade.

Em linhas gerais podemos concluir de acordo com os dados obtidos por meio de questionários, junto ao nosso público – alvo, que se depender da existência das condições de trabalho oferecido pela empresa, não haverá motivação para a execução das tarefas e muito menos a produtividade, tendo em vista que a maior parte dos inquiridos consideram que as tarefas executadas diariamente são a única fonte de motivação, deixando para trás as condições físicas do trabalho (iluminação, ruído, vibrações), o reconhecimento profissional, o ambiente de trabalho.

Neste contexto, podemos tirar a seguinte conclusão quanto às hipóteses académicas inicialmente formuladas:

No que concerne à primeira hipótese, ficou demonstrado que a entidade empregadora considera a HST como sendo uma das principais prioridades da empresa, pois, oposta

fortemente na melhoria das condições de trabalho, esforça-se em oferecer um ambiente de trabalho seguro com condições de trabalho razoáveis com objectivo de aumentar a motivação dos trabalhadores e consequentemente a produtividade, e têm sido ministrado cursos de curta duração na área de segurança (primeiros socorros, prevenção contra incêndios) e higiene, com objectivo de sensibilização junto dos trabalhadores.

No que tange a segunda hipótese, o inquérito feito levou-nos a aceitar esta hipótese, porque o estudo demonstrou que o tempo de serviço influencia no modo como os trabalhadores classificam o seu ambiente de trabalho (iluminação, ruído e vibração), tendo em consideração que há uma diversificação de opiniões, isto é, a maioria dos trabalhadores inquiridos com mais tempo de serviço na empresa (11 anos ou mais) têm uma percepção diferente em relação aqueles com menos tempo de serviço, porque classificam a iluminação como sendo insuficiente e ruído como sendo forte. Já os que possuem menos tempo de serviço (menos de 1 ano) a opinião é que a iluminação existente na empresa é boa ou muito boa. Quanto as vibrações, estas são consideradas também pela maioria dos inquiridos que se enquadram naqueles que tem mais tempo de serviço com sendo razoáveis, e os que possuem menos tempo de serviço na totalidade dos inquiridos (10%) consideram que as vibrações são excelentes.

Atendendo a terceira hipótese, o inquérito feito levou-nos a aceitar esta hipótese, porque o estudo demonstrou não existe uma relação entre o cumprimento das normas e procedimentos e as habilitações literárias, uma vez que a grande maioria dos inquiridos (83,30%) independentemente das habilitações literárias, afirmam que cumprem com as normas e procedimentos, isto é, comparecem com equipamentos de HS diariamente no posto de trabalho. Já 16,70% do nosso público – alvo com habilitações literárias entre 5º ano, 12º ano, 3º Ano curso geral, 2º Ano do curso complementar e 4ª Classe, afirmam que não cumprem com as normas e procedimentos.

Respondendo a quarta e última hipótese, o estudo levou-nos aceitar a tal hipótese, visto que a maioria dos inquiridos cumprem com as normas estabelecidas, sendo 83,3% afirmam que comparecem diariamente no seu posto de trabalho com o equipamento. Já 16,7% no total, não cumprem com as normas de serviço. O não cumprimento das normas na opinião do TRH possibilita: penalizações e suspensões. Ele conclui ainda que, uma percentagem pouco



significativo dos funcionários não cumprem com as normas de HS não é porque há falta de equipamentos de HST, mas sim falta de sensibilização para o uso do mesmo, embora tentam (TRH e chefias intermédias) informar e sensibilizar os trabalhadores da existência de irregularidade e perigos, fiscalizar se as normas são cumpridas.

Podemos ainda realçar que tanto, a opinião do TRH da empresa em estudo como dos inquiridos são unânimes na questão da existência de riscos no local de trabalho e na prevenção dos mesmos. Baseando nos resultados obtidos, concluímos que os trabalhadores estão sujeitos diariamente no seu local de trabalho a certo tipo de riscos, nomeadamente, produtos químicos, ruído, calor/frio, bactérias, vírus, parasitas e vibrações. E como forma de preveni-los, a grande maioria dos trabalhadores utiliza equipamentos de protecção individual, outros procuram adquirir formação e informação sobre os riscos a que estão sujeitos, evita bebidas alcoólicas antes e durante o período de trabalho. 10,0% do nosso publico - alvo não utilizam as práticas para a prevenção dos riscos existentes no local de trabalho, isto porque, segundo o TRH a não utilização das práticas de prevenção, centra-se na falta de consciencialização por parte dos trabalhadores da importância da prevenção dos riscos anteriormente mencionados.

Atendendo um dos objectivos gerais do trabalho, que consiste em conceber um PCHSST, elaboramos – o com base nas percepções de alguns teóricos. Pois, a HSST nos locais de trabalho é uma questão importante e básica, quando a finalidade é produção e ao mesmo tempo preservar a vida humana. Logo, é fundamental que a empresa se preocupe com a promoção de iniciativas que possibilitem a redução de problemas.

A valorização do elemento humano nos sistemas produtivos deve ser considerada um dos elementos principais para o sucesso de qualquer programa a ser desenvolvido dentro da organização.

A realização pessoal e profissional encontra-se na qualidade de vida no trabalho, particularmente favorecida pelas condições de HSST, constituindo uma matriz fundamental para o seu desenvolvimento. Para além disso, as condições acima referidas institui um importante suporte de qualquer programa de prevenção de riscos profissionais, e contribuem para aumento da produtividade com a diminuição da sinistralidade. Nesta óptica, o programa

procura suprir as deficiências da empresa, quanto às informações necessárias para a realização de melhorias da HSST.

Referindo-se a um dos objectivos específicos que seria analisar se a categoria profissional influencia nas responsabilidades em termos de segurança, mediante os resultados constatamos que dos inquiridos independentemente do cargo que ocupam dentro da empresa procuram de forma diferente assumir as suas responsabilidades em termos de segurança. Quando ao uso de equipamento de protecção individual, 30,0% dos inquiridos, tanto o operacional indiferenciado, operacional qualificado, os que enquadram do grupo técnico e as chefias intermédias afirmam que as suas responsabilidades passam por esse item. Quanto ao uso correcto dos equipamentos de trabalho no total dos inquiridos 23,3%, independentemente da categoria profissional utilizam esta prática como sendo as suas responsabilidades em termos de segurança no trabalho. Portanto, perante isto podemos afirmar que, a categoria profissional não influencia as responsabilidades em termos de segurança, já que todos os trabalhadores inquiridos independentemente do cargo procuram ser responsáveis. Portanto, perante isto podemos afirmar que, a categoria profissional não influencia as responsabilidades em termos de segurança, já que todos os trabalhadores inquiridos independentemente do cargo, procuram ser responsáveis.

As responsabilidades em termos de ST não centra somente nos trabalhadores, ramifica-se igualmente para as chefias/entidade empregadora. Sendo assim o estudo permitiu-nos saber como é que os trabalhadores caracterizam as responsabilidades/ actuação das chefias relativamente a segurança na empresa. De um modo geral e de se notar que a actuação das chefias é vista pelos trabalhadores de forma positiva, tendo em conta que, a maioria dos inquiridos concordam com a afirmação de que as chefias procuram assegurar e sensibilizar os trabalhadores a utilizarem equipamentos de trabalho seguros; fornecem equipamentos de protecção individual adequado trabalho que exerce; asseguram que os trabalhadores disponham de um ambiente de trabalho seguro e de instalações cómodas, que permite um bom desempenho. Também concordam com afirmação de que as chefias raramente consultam os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação sobre a segurança, higiene no trabalho.

A sinalização de segurança tem por objectivo chamar a atenção, de uma forma rápida e inteligível, para objectos e situações susceptíveis de provocar perigos, sempre que os riscos correspondentes não puderem ser eliminados ou reduzidos com medidas e processos de organização do trabalho e meios técnicos de protecção. Importa saber se na empresa em estudo possui sinalização de segurança. Quando perguntado aos inquiridos se existe a sinalização de segurança, a resposta é unânime, ou seja, 100% dos inquiridos afirmam que não existe sinalização de segurança na empresa.

Para finalizar é importante referir aqui que os trabalhadores como o TRH são de opinião que a HS existente na empresa é razoável, embora um número significativo dos inquiridos (33,3%) são de opinião contrária, alegando que a HS na empresa é má.

Para assegurarmos da segurança, conforto e bem-estar dos trabalhadores há que ter alguns aspectos em consideração, por isso as sugestões que se seguem tem como objectivo auxiliar a entidade empregadora a melhorar as condições de HST

**Eis aqui algumas sugestões relativamente a HST:**

- Cada posto de trabalho deve ser adaptáveis as capacidades quer físicas, quer mentais de qualquer trabalhador;
- Devem ser colocadas à disposição do trabalhador equipamentos de protecção individual e desenvolver esforços no sentido de seleccionar equipamentos adequado à protecção do tipo de risco específico presente no posto de trabalho, devendo este ser igualmente confortável, durante a exposição do risco;
- Um clima de confiança é fundamental para criar espaço para a discussão dos problemas, neste sentido a entidade empregadora deve estar receptivos às ideias e iniciativas de cada um, no ambiente de uma concepção positiva do trabalhador;
- A entidade empregadora deve compreender a Higiene e Segurança como um desafio organizacional que contribui para a criação de novos comportamentos e novos valores;
- A entidade empregadora deve sensibilizar os trabalhadores a utilizarem equipamentos de protecção individual, através de formação/ informação sobre os riscos e medidas de

protecção e prevenção, bem como assegurar um ambiente de trabalho seguro e confortável;

- A entidade empregadora deve tomar medidas relativas a primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores e identificar os responsáveis pela sua realização;
- Sendo a entidade patronal responsável pela saúde e segurança dos seus trabalhadores ela tem a obrigação de: desenvolver uma política global de segurança e saúde no trabalho, bem como desenvolver actividades preventivas de acordo com uma ordem fundamental de princípios gerais de prevenção, e promover um quadro de participação na empresa para potenciar a acção preventiva; e
- Promover acções de sensibilização e prestar informações com objectivo de promover a execução das políticas de segurança, higiene e saúde e bem-estar no trabalho com vista a melhorar o cumprimento das normas aplicáveis.

## Bibliografia

---

ARAÚJO, Carlos Roberto Vieira. (1988). *História do pensamento económico: uma abordagem introdutória*. São Paulo: Editora Atlas.

BILBAO, A. (1997). El accidente de trabajo: entre lo negativo e lo irreformable. Madrid, siglo veintiuno de Españã.

BOISSELIER, J. *et al.* (1977). *Pratique de la securité dans l'entreprise*. Les Éditions d'Organisation.

CHIAVENATO, Idalberto. (2009). *Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização*. -6.ed.rev.e actual. São Paulo: Editora Manole.

\_\_\_\_\_. (1999) *Gestão de Pessoas*. Rio de Janeiro: Editora Campus.

COSTA, Manuel da Silva. (1994). *Sociologia do trabalho*. Braga: Instituto de Ciências Sociais.

ELIAS, Norberto. (1993). *A Sociedade dos indivíduos*. Lisboa: Publicações Don Quixote.

FERREIRA, J. M. Carvalho *et al.* (2001). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Editora McGraw- Hill de Portugal.

FREITAS, Luís Conceição. (s.d). *Gestão da segurança e saúde no trabalho*. Lisboa: Edições Universitárias Lusófonas, volume 1 e 2.

GOMEZ, M.C. *et al.* (1997). *A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas*. Cadernos de Saúde Pública.

GOMES, Duarte. (2000). *Cultura organizacional: Comunicação e Identidade*. Coimbra: Quarteto editora.

HOBBSAWN, Eric. J. (1977). *A Era das Revoluções*. Rio de Janeiro. Editora: Paz e Terra.

IDICT (1999). *Livro Branco dos Serviços de Prevenção*. Edição IDICT.

KOVÁCS, Ilona. (1998). *Da controvérsia sobre os novos modelos de produção*, in *Novos Modelos Produção*. Oeiras: Editora Celta.

LAVILLE. (1990). *L'érgonomie- presses Universitaires de France*. Paris.

MADUREIRA, César. (2000). *A organização neotaylorista do trabalho no fim do século XX*, in *Sociologia, Problemas e Práticas*.

PLUYETTE, J. (1993). *Higiene et sécurité- conditions de travail*. Lavoisier.

RICHARDSON, Roberto J. *et al.* (1985). *Pesquisa Social*. São Paulo: Editora Atlas.

ROLO, Orlando Brogueira. (2000). *Introdução às ciências sociais e às organizações*. Lisboa: Editora Vislis.

SALIBA, Tuffi Messias. (2004). *Curso básico de segurança e higiene ocupacional*. São Paulo. Editora LTDA.

SEEVER, Matt *et al* (2003). *Gestão de Sistemas de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho*. ISA 2000. Lisboa: Editora Monitor.

VALA, Jorge. (2002). *Gestão de Recursos Humanos*. Editora Recursos Humanos.

Wisner, A. (1995). *Reflexões sobre a ergonomia*. Toulouse: Edição Ocatrès.

WOBBE, W. (1991). *Sistemas de produção Antropocêntricos: A fábrica avançada baseia-se em pessoas especializadas*, in *formação profissional*, nº2.

# ANEXO



## **11 Anexos**

### **11.1 Anexo 1 – Questionário aplicado aos funcionários**

Em anexo 1 será demonstrado o questionário utilizado na recolha dos dados para a realização da parte empírica deste trabalho. Ele contém questões fechadas relacionadas com o tema Higiene e Segurança no Trabalho, formuladas aos funcionários da Sociedade Cabo-Verdiana de Cerveja e Refrigerantes (CERIS).

Este inquérito tem como objectivo principal averbar as percep es dos colaboradores que prestam serviços na CERIS, com vista a recolher informa es relativamente às condi es ambientais do trabalho.

Trata-se de um trabalho acad mico, que provavelmente irá ajudar na melhoria das condi es de trabalho (Higiene e Segurança), portanto a garantia de sigilo absoluto e anonimato das opiniões obtidas. O êxito deste trabalho prov m da sua colaboração, daí agradece-se que d  as respostas com sinceridade às perguntas que se seguem. Antes de mais obrigada pela sua cooperação.

**1-Sexo:**Feminino ☐ Masculino ☐**2-idade**\_\_\_\_\_**3-Habilita es Literárias**\_\_\_\_\_**4- Estado Civil:**Solteiro (a) ☐ Divorciado (a) ☐Casado (a) ☐ Viúvo (a) ☐**5 – Categoria profissional:**Operacional Indiferenciado ☐ Grupo Técnico ☐Operacional Qualificado ☐ Chefias Intermédias ☐**6- Tempo de trabalho na empresa**Menos de 1 ano ☐ de 5 a 9 anos ☐De 10 a 14 anos ☐ 15 ou mais anos ☐

**7- Como é que classifica o seu ambiente de trabalho, tendo em conta os seguintes aspectos:**

<b>Iluminação</b>	<b>Ruído</b>	<b>Vibrações</b>
Muito boa <input type="checkbox"/>	Excessivo <input type="checkbox"/>	Excelentes <input type="checkbox"/>
Boa <input type="checkbox"/>	forte <input type="checkbox"/>	Boas <input type="checkbox"/>
Sem opinião <input type="checkbox"/>	Sem opinião <input type="checkbox"/>	Sem opinião <input type="checkbox"/>
Suficiente <input type="checkbox"/>	Fraco <input type="checkbox"/>	Razoáveis <input type="checkbox"/>
Insuficiente <input type="checkbox"/>	Inexistente <input type="checkbox"/>	Más <input type="checkbox"/>

**8- No seu local de trabalho, a que tipo de riscos estás mais sujeito?**

Vírus <input type="checkbox"/>	Bactérias <input type="checkbox"/>
Parasitas <input type="checkbox"/>	Calor/Frio <input type="checkbox"/>
Ruído <input type="checkbox"/>	Vibrações <input type="checkbox"/>
Produtos Químicos <input type="checkbox"/>	

**9- Como faz para evitar esses riscos?**

Utiliza equipamentos de protecção individual	<input type="checkbox"/>
Adquire formação e informação sobre riscos a que esta sujeito	<input type="checkbox"/>
Adquire informação sobre o modo de utilização dos equipamentos	<input type="checkbox"/>
Evita bebidas alcoólicas antes e durante o período de trabalho	<input type="checkbox"/>
Nenhuma das alíneas anteriores	<input type="checkbox"/>

**10-Existe algum regulamento interno quanto à obrigatoriedade do uso diário e permanente do equipamento de segurança e higiene?**

Sim ☐

Não ☐ (passar a questão nº 12)

**11- Cumpre as normas de serviço estabelecidas, comparecendo diariamente no seu Posto de Trabalho com o equipamento?**

Sim ☐

Não ☐

**12- Acha que as regras e procedimentos em matéria de segurança são necessárias para que haja um bom desempenho?**

Sim ☐

Não ☐

**13- As suas responsabilidades em termos de segurança no trabalho passam pelo (a):**

- Uso de equipamentos de protecção individual ☐
- Uso correcto dos equipamentos de trabalho ☐
- Dar informação as chefias da existência de alguma irregularidade ☐
- Conservar e manter em bom estado de conservação os equipamentos de protecção ☐
- Trocar impressões com os seus colegas sobre os factores de risco ☐

**14- De entre os equipamentos de protecção individual mencionados, qual (ais) usa diariamente:**

- Botas/ sapatos de segurança ☐
- Botas de água c/ ou s/protecção ☐
- Vestuário adequado ☐
- Chapéu/ Bivaque/Touca ☐
- Luvas de protecção ☐
- Auriculares de protecção ☐
- Óculos de protecção ☐
- Máscaras de protecção ☐

**15- Os superiores hierárquicos apoiam na segurança da seguinte forma:**

Dê uma resposta para uma das frases abaixo, assinalando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente de acordo – **TA**

Totalmente em desacordo - **TD**

De acordo – **DA**

Em desacordo – **ED**

Sem opinião – **SO**

	<b>TA</b>	<b>DA</b>	<b>SO</b>	<b>TD</b>	<b>ED</b>
Procuram assegurar e sensibilizar os trabalhadores a utilizarem equipamentos de trabalho seguros					
Fornecem equipamentos de protecção individuais adequados para trabalho que exerce					
Asseguram que os trabalhadores disponham de um ambiente de trabalho seguro e de instalações cómodas, que permite um bom desempenho					
Raramente consultam os trabalhadores e proporcionar-lhes informação e formação sobre a segurança, higiene de trabalho					

**16- Qual a sua opinião sobre em matéria de Higiene e Segurança no trabalho?**

Muito boa ☐

Boa ☐

Sem opinião ☐

Razoável ☐

Má ☐

**17- Até que ponto cada um destes aspectos pode motivá-lo na execução do seu trabalho?**

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, assinalando uma cruz em função da seguinte escala:

**NI** – não influencia; **IP** – influencia pouco; **SO** – sem opinião; **IC** – influencia consideravelmente; **IM** – influencia muito

	NI	IP	SO	IC	IM
As condições físicas de trabalho (iluminação, ruído, temperatura, equipamentos, ...)					
O ambiente de trabalho					
A existência de condições de Higiene e Segurança					
Reconhecimento profissional					
As tarefas que executa diariamente					

**Muito obrigada pela sua colaboração**

## 11.2 Anexo 2 – Guião de entrevista

Em anexo 2 segue-se o guião de entrevista feito ao técnico de Recursos Humanos da CERIS, com objectivo de enriquecer o trabalho.

Entrevista n.º

Idade \_\_\_\_\_

Escolaridade \_\_\_\_\_

Função desempenhada \_\_\_\_\_

1. A questão da segurança e higiene, fazem parte de princípios e políticas que rege a empresa? Existe algum regulamento interno quanto à obrigatoriedade do uso diário e permanente do equipamento de segurança e higiene?

---

---

---

2. A empresa aposta na higiene e segurança no trabalho como forma de aumentar a motivação dos colaboradores e consequentemente a produtividade?

---

---

---

3. Como é que classifica o ambiente de trabalho em termos de higiene e segurança?

---

---

---

4. A empresa fornece um local de trabalho com boas condições de segurança e higiene aos seus colaboradores?



---

---

---

5. Que instrumentos as chefias usam para motivar os seus colaboradores a desempenharem bem as suas funções?

---

---

---

6. Quando se fala da segurança e higiene, a empresa adopta técnicas para responder as necessidades? Quais?

---

---

---

7. Achas que um programa de controlo de higiene, saúde e segurança no trabalho ajudaria a minimizar os problemas?

---

---

---

### 11.3 Anexo 3 – Termo de consentimento informado

#### 11.3.1 Termo de consentimento informado para os colaboradores da CERIS (público - alvo)

Estamos realizando uma pesquisa com os colaboradores da CERIS, com objectivo de saber até que ponto a questão da Higiene e Segurança no Trabalho poderá afectar a motivação do trabalhador e consequentemente conduzir a um maior ou menor produtividade e desempenho no trabalho.

Vamos apresentar-lhe o questionário com perguntas fechadas múltiplas. O preenchimento do questionário tem uma duração de 30 minutos aproximadamente. A sua identidade não será revelada em trabalhos que utilizem as informações fornecidas e você poderá optar por se retirar do estudo a qualquer momento.

Eu \_\_\_\_\_ fui informado dos objectivos acima descrito e do porquê estão sendo utilizadas as escalas que vou preencher de forma clara e detalhada. Sei que poderei solicitar novos esclarecimentos e que, a qualquer momento do estudo, terei liberdade de retirar meu consentimento de participar na pesquisa. A pesquisadora **Élida Ilidia Maria Moniz Vaz**, certificou-me do carácter confidencial dos dados e de que, a divulgação dos resultados será sem identificação para fins de pesquisa.

Praia \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2009

Assinatura do colaborador \_\_\_\_\_

Assinatura da pesquisadora \_\_\_\_\_

### 11.3.2 Termo de consentimento informado para o técnico de Recursos Humanos da CERIS

Estamos realizando uma pesquisa com os trabalhadores da CERIS com objectivo de saber até que ponto a questão da Higiene e Segurança no Trabalho poderá afectar a motivação do trabalhador e consequentemente conduzir a um maior ou menor produtividade e desempenho no trabalho. E nesta óptica pretendemos enriquecer os dados, por isso optamos em fazer uma entrevista com o técnico de Recursos Humanos da empresa, com intuito de obter algumas informações.

Vamos fazer algumas perguntas para saber como que a empresa lida com a questão da Higiene, saúde e segurança no local de trabalho. Essa entrevista durará cerca de uma hora. A sua identidade não será revelada em trabalhos que utilizem as informações fornecidas e você poderá optar por se retirar do estudo a qualquer momento.

Eu \_\_\_\_\_ fui informado dos objectivos acima descrito e do porquê estão sendo utilizadas as escalas que vou preencher de forma clara e detalhada. Sei que poderei solicitar novos esclarecimentos e que, a qualquer momento do estudo, terei liberdade de retirar meu consentimento de participar na pesquisa. A pesquisadora **Élida Ilidia Maria Moniz Vaz**, certificou-me do carácter confidencial dos dados e de que, a divulgação dos resultados será sem identificação para fins de pesquisa.

Praia \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2009

Assinatura do técnico Recursos Humanos \_\_\_\_\_

Assinatura da pesquisadora \_\_\_\_\_

#### 11.4 Anexo 4 – PCHSST

Em anexo 4 segue o PCHSST.

































